

Dijous, 5 d'abril de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 28 de febrer de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de Ajuntament de Els Prats de Rei per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 0814852)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de Ajuntament de Els Prats de Rei, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 31 de gener de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de Ajuntament de Els Prats de Rei per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 0814852) 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 de Barcelona*.

Transcripció literal del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Els Prats de Rei per als anys 2011-2014

Art.1. Àmbit funcional i parts concertants

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

- a. Regular les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament dels Prats de Rei.
- b. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Ajuntament dels Prats de Rei, d'acord amb la normativa vigent.
- c. Establir un règim de classificació comú amb els mateixos criteris retributius per a tot el personal al servei de l'Ajuntament dels Prats de Rei.
- d. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permeti la seva especial naturalesa i condició, de conformitat amb la normativa vigent.

2. Les parts concertants són el representant legal dels treballadors de l'Ajuntament dels Prats de Rei, com a part laboral, i el representant de l'Ajuntament dels Prats de Rei.

Art. 2. Àmbit personal

Els acords que conformen aquest Conveni col·lectiu i els pactes de condicions seran d'aplicació a la totalitat de treballadors subjectes a l'Ajuntament amb una relació laboral comuna, fixa, eventual o indefinida, i/o d'oficina, neteja i brigada amb independència i proporcionalment a la durada del contracte.

Art. 3. Àmbit territorial

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

Art. 4. Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà vigència de 3 anys des de 1 de gener de 2011 al 31 de desembre de 2014.

Dijous, 5 d'abril de 2012

Art. 5. Pròrroga i denúncia

1. Si cap de les dues parts concertants no denuncia la vigència del Conveni en el termini de tres mesos abans de la data en què finalitzi la seva vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any.
2. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular a través de comunicació escrita dirigida a l'altra part. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.

Art. 6. Interpretació i Vigilància

1. En el termini de quinze dies naturals des de l'aprovació d'aquest Conveni es constituirà una Comissió Mixta Paritària, formada per el responsable de personal de l'Ajuntament dels Prats de Rei, el delegat de personal com a representació legal del personal laboral, més els assessors, si s'escau, per a cadascuna de les parts.
2. Aquesta Comissió estarà encarregada de la interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni. Es reunirà en sessió ordinària un cop a l'any i, en qualsevol altra ocasió, en un termini de tres dies hàbils des del moment en què una part ho demani a l'altra per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió. Aquest termini de preavís podrà ser menor excepcionalment, sempre que es demani de manera justificada i per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió.
3. Les reunions de la Comissió Mixta Paritària hauran de constar en acta, i els acords que s'hi adoptin seran de compliment obligat, i mai no podran envair la competència de les autoritats administratives i jurisdiccionals.

Totes les decisions de la Comissió es prendran en forma de resolució pactada.

4. Les funcions de la Comissió Mixta Paritària seran:

- a. La interpretació, estudi i vigilància del compliment col·lectiu i total de les clàusules d'aquest Conveni.
- b. L'estudi dels temes o reclamacions referents a qualsevol de les clàusules d'aquest Conveni que se sotmetin a decisió de la Comissió, restant exclosos aquells que interfereixin amb la potestat d'autoorganització o altres competències de l'Ajuntament.
- c. Arbitratge, mediació i conciliació de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu, i excepcionalment de caràcter individual, que les parts discordants sol·licitin expressament respecte l'aplicació de les clàusules del present Conveni, sempre que la Comissió accepti encarregar-se'n.
- d. Dictaminar amb caràcter consultiu sobre els calendaris laborals anuals que es proposin per a cada àrea de l'Ajuntament.
- e. Denunciar l'incompliment del Conveni.
- f. Proposar mesures correctives que desincentivin l'absentisme laboral.
- g. Dictaminar amb caràcter consultiu la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.
- h. Qualsevol altra funció que s'estableixi en l'articulat d'aquest Conveni o en futures disposicions.
- i. Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que vingui establerta en el seu text i qualsevol altra, que en el seu cas, pugui ser atribuïda a l'empared de disposicions que en un futur es promulguin.

5. La Comissió Mixta Paritària podrà constituir meses específiques de caràcter paritari per al tractament de temes o qüestions sectorials que afectin col·lectius concrets.

Art. 7. Garantia i absorció

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

Dijous, 5 d'abril de 2012

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

3. Qualsevol disposició o acord que afecti a col·lectius específics que millori les condicions dels treballadors, sempre previ acord de la Comissió Mixta Paritària, s'afegirà a l'actual Conveni.

Art. 8. Remissió al Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL)

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

CAPÍTOL II: CONDICIONS DE TREBALL

Secció I. JORNADA, HORARI I CALENDARI LABORAL. CONTROL DE L'ABSENTISME

Art. 9. Jornada laboral, horari i calendari

1. La jornada bàsica laboral serà de 35 hores setmanals, exceptuant el personal de neteja, que ateses les necessitats del servei tindrà una distribució irregular. Amb caràcter general la jornada de treball per a tots els col·lectius serà de 1484 hores anuals.

2. Amb caràcter general la jornada ordinària de treball s'estableix, de dilluns a divendres, durant tot l'any, excepte festius, amb el següent horari:

Tècnics i administratius:

- a. Matins: hora d'entrada de 8 a 9 hores i de sortida de 14 a 15 hores.
- b. Tardes: dilluns, dimecres i dijous de 16 a 20 hores.

Horari d'estiu: juliol i agost jornada de matí.

Agutzil:

- a. Matins: hora d'entrada de 8 a 9 hores i de sortida de 13 a 14 hores.
- b. Tardes: de dimarts a divendres de 15 a 18 hores.

Personal neteja:

Segons necessitats dels serveis.

Qualsevol modificació horària s'haurà d'ajustar al que estableix la normativa legal amb l'obligació de fer sempre un període de consultes de 15 dies amb el Comitè d'empresa i de notificar-li al treballador la modificació amb una anticipació de 30 dies a la data d'efectes, a partir de la finalització del període de consultes.

3. El personal prestarà el seu servei en règim de jornada continuada, a excepció d'aquells treballadors que figurin adscrits actualment a llocs de treball que per la pròpia configuració del servei això no sigui possible, que els prestaran en règim de jornada partida o en règim de torns. En aquests casos s'estarà a la distribució horària o calendari laboral del departament a què corresponguin.

4. Considerant el calendari de festes oficials que cada any aprova la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament elaborarà un calendari marc i calendaris específics per a determinats serveis, amb caràcter anual per als diferents col·lectius i sectors, segons les seves necessitats i en cas de desacord es negociarà amb el delegat de personal.

Art. 10. Jornada ordinària en dissabte i diumenge i/o festius

Donat el caràcter de servei públic de la prestació de treball que es realitza a l'Ajuntament, els treballadors adscrits a determinats llocs de treball: agutzil, brigada municipal i aquells altres que es determinin de mutu acord amb els interessats i aquells altres llocs de treball de nova creació, hauran de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festius quan per torn rotatiu, o per necessitats del servei, els correspongui. En aquests casos els treballadors gaudiran

Dijous, 5 d'abril de 2012

del descans setmanal en altres dies de la setmana, els quals es recompensaran amb un 2x1 o podrà ser remunerat segons acordin les dues parts.

Art. 11. Descans diari

1. No es disposarà de descans dins l'horari de treball, tenint en compte que la jornada normal laboral serà partida.

Art. 12. Assistència, control horari i justificació d'absències

1. El personal sotmès a la jornada ordinària de treball comunicarà la seva falta d'assistència per indisposició a la seva unitat respectiva abans de les 9 del matí i aquesta ho comunicarà posteriorment al Departament de Personal. En el cas dels treballadors amb horari especial o calendari sectorial propi, caldrà comunicar-ho entre l'hora d'entrada i 30 minuts més tard a la seva unitat respectiva, i aquesta ho posarà en coneixement del servei de personal al més aviat possible.

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

3. El treballador que ho demani al seu cap tindrà el dret a rebre la mateixa informació que aquest, sobre el seu còmput d'hores de cada quinzena.

4. Baixes mèdiques:

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

4.2. El comunicat d'alta mèdica serà presentat a l'Ajuntament durant les 48 hores següents a partir de la data de la seva expedició, excepte quan sigui dia no laborable; en aquest últim cas, serà presentat el dia hàbil més immediat.

5. Baixes per Incapacitat Transitòria (IT):

5.1. En cas de baixa per incapacitat transitòria es percebrà el 100 % de la base reguladora de cotització en tots els seus conceptes retributius.

Secció II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 13. Organització del treball. Mobilitat personal

1. L'organització del treball correspondrà a l'Ajuntament dels Prats de Rei. No obstant això, la Corporació informarà el Delegat de Personal sobre els temes que preceptivament estableixin les disposicions legals (art. 39 de l'Estatut dels Treballadors).

2. La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, que la faci competitiva i adequada a les necessitats a cobrir.

3. En les resolucions per les quals s'acorda traslladar a un treballador de lloc de treball s'estarà al que disposa l'art. 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció III. LLICENCIES, VACANCES I PERMISOS

Art. 14. Vacances

1. Tot el personal gaudirà de 25 dies hàbils de vacances comptabilitzats de dilluns a divendres, durant cada any complet de servei actiu, que no hauran de sumar mai menys de 32 dies naturals. Si el temps treballat és menor a un any complet, es gaudiran dels dies hàbils de vacances que en proporció corresponguin.

Els dies de vacances es podran gaudir en períodes de 7 dies naturals.

Dijous, 5 d'abril de 2012

El personal al qual es denegui, per raó del servei, gaudir de vacances durant el mesos de juliol, agost i setembre serà compensat amb un dia de permís retribuït per cada 15 dies que faci de vacances al juny i amb dos dies de permís retribuït per cada bloc de 15 dies que hagi de fer fora del període juny/setembre ambdues mesos inclosos.

2. En cas de causar baixa abans d'iniciar el període de vacances pactat prèviament en el corresponent departament, aquest quedarà ajornat, i se'n podrà gaudir en un altre període de temps, i com a màxim abans de la segona quinzena del mes de gener de l'any següent. Si durant el període de vacances s'ha d'ingressar en un centre hospitalari, dels dies d'hospitalització se'n podrà gaudir com a vacances en un altre període.

Art. 15. Assumptes propis

3. Els treballadors afectats per aquest conveni gaudiran dels 6 dies d'assumptes propis que quedin aprovats en el calendari laboral de cada any, sense justificació, previ avís amb una antelació de 24 hores o el mateix dia en cas de força major. En aquest últim supòsit, el full de sol·licitud de permís retribuït s'emplenarà el dia de la incorporació.

Art. 16. Llicències i permisos retribuïts

Tot el personal, previ avís i posterior justificació per escrit, podrà faltar o absentar-se del treball, sense pèrdua de retribucions, pels motius i durant els períodes que s'indiquen:

1. Matrimoni.

1.1 Quinze dies naturals en cas de matrimoni o formació de parella estable, i es podran gaudir durant els dotze mesos següents, sense distinció de sexes, (no es podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni), sempre que el fet causant tingui lloc després de l'entrada en vigor del conveni. El matrimoni s'haurà de justificar mitjançant fotocòpia del llibre de família on consti aquest i la formació de parella estable mitjançant certificat de convivència.

1.2 Un dia natural en cas de matrimoni de fills, pares o germans, en la data de celebració de la cerimònia, i dos en cas de desplaçament fora de la província.

2. Defunció, malaltia greu i intervenció quirúrgica de consideració amb hospitalització.

2.1 Segons els art. 30.1.1 de la Llei 30/84 i art. 48.1.i de l'EBEP corresponen 3 dies hàbils quan siguin familiars de 1er grau de consanguinitat o afinitat si és a la mateixa localitat, i 5 dies hàbils quan sigui fora de la localitat.

Quan siguin de 2on grau, dos dies hàbil dins de la mateixa localitat i quatre dies quan sigui fora de la localitat.

2.2 En cas de desplaçament en un radi de més de 50 km. s'ampliaran en un dia més.

3. En els casos de part, adopcions i acolliments.

En el cas de part de dona treballadora, hi haurà un permís de 120 dies, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en cas de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El temps de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que les sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà gaudir de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de permís. En cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de 120 dies o el que correspongui en cas de part múltiple. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en tot cas, de la part que resti de permís (art. 30.3 Llei 30/84 i art. 49.a de l'EBEP i 48.4 de l'ET).

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

3.1 En el cas de naixement d'un fill de pare treballador, aquest podrà gaudir d'un permís de quinze dies naturals. Si el part ha estat distòcic aquest permís s'ampliarà en dos dies naturals més.

Dijous, 5 d'abril de 2012

3.2 En el supòsit d'adopció i acolliment preadoptiu o permanent de nens menors de 6 anys, un permís de 120 dies, ampliables en cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a decisió del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

3.3 En el supòsit d'adopció i acolliment de nens entre 6 i 17 anys, discapacitats o minusvàlids o que per circumstàncies i experiències personals o que per venir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades pels serveis socials competents, un permís de 120 dies.

3.4 En la resta de casos de part, adopció i acolliment, s'aplicarà el que es disposa en la Llei 39/1999, de 5 de novembre.

3.5 En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, el personal tindrà dret a percebre el 100% de la retribució fins que el infant tingui 1 any com a màxim.

4. Per lactància d'un fill menor de 12 mesos, els treballadors tenen dret a una pausa d'una hora de la feina, que poden dividir en dos fraccions.

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

S'estableix la possibilitat de compactació del total del temps a continuació del permís per maternitat sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convingui. S'estableix així mateix la possibilitat de compactar, de comú acord, les reduccions de jornada en un sol dia laborable a la setmana.

5. En el cas de treballadores embarassades, aquestes tindran dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració, per a la realització de tècniques de preparació de part, previ avís a l'Ajuntament i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball (art. 48.1.e. de l'EBEP i art. 30.1.e Llei 30/84).

6. Per trasllat de domicili habitual els treballadors gaudiran de 2 dies de permís, si el trasllat és dins del mateix municipi i 4 per canvi de terme municipal.

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

8. Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, amb la deguda justificació (art. 30.2 Llei 30/84 i art. 48.1.j de l'EBEP).

9. S'aplicarà la normativa vigent en matèria de conciliació de la vida familiar i en matèria de suport a les famílies. Així mateix, l'Ajuntament establirà mecanismes per a garantir més flexibilitat i disponibilitat horària per al personal que tingui al seu càrrec menors de 8 anys, persones amb discapacitat física psíquica o sensorial, o persones majors de seixanta cinc anys que depenguin del treballador/a i requereixin una dedicació especial i portarà a terme el foment d'accions positives per a implicar als homes en les responsabilitats i treballs familiars.

10. En cas d'assistència a consultes mèdiques o hospitalàries, serà el temps necessari per assistir-hi amb la corresponent justificació, tant per la persona treballadora com per fills/es menors d'edat, així com progenitors/ores o aquelles persones que depenguin i/o convisquin dins la unitat familiar, majors de 65 anys (art. 48.1.j de l'EBEP).

11. Permís per fecundació assistida: els empleats públics tindran dret a absentar-se del treball per a sotmetres a tècniques de fecundació assistida pel temps necessari per a la seva realització i prèvia justificació de la necessitat dins de la jornada de treball (art. 2.4.d Resolució 20-12-05 de la SGAP).

12. Parts prematurs i/o hospitalització: l'empleat públic tindrà dret a absentar-se del treball durant dues hores diàries amb el 100% de les retribucions. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions (art. 30.1.f. bis de la Llei 30/84 i art. 48.1.g i 49.a de l'EBEP).

13. Permís per fills discapacitats: Dret a absentar-se pel temps indispensable per a reunions de coordinació del seu centre educatiu, ordinari d'integració o d'educació especial, on rebi atenció, tractament o per a acompanyar-la si ha de rebre recolzament addicional a l'àmbit sanitari o social (art. 2.4.e de la SGAP. de 20-12-2005).

Dijous, 5 d'abril de 2012

14. Permisos per violència de gènere sobre la treballadora: les faltes d'assistència de les treballadores víctimes de la violència de gènere totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i les condicions que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut d'on procedeixi (art. 49.d de l'EBEP i art. 7.a de 21-6-07 de SGAP).

15. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda (art. 25 de la Llei 8/2006).

15.1 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.

15.2 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.

16. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions (art. 26 de la Llei 8/2006).

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.

Art. 17. Llicències i permisos no retribuïts

1. Llicències especials.

1.1. El personal de l'Ajuntament, amb una antiguitat mínima de dos anys, tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda fins a un màxim de sis mesos, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei.

1.2. Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable per part de l'alcaldia.

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

1.4. Aquestes llicències no es podran tornar a sol·licitar fins passats dos anys de l'anterior. En els casos contemplats en el punt 1.1. s'hauran de sol·licitar com a mínim amb un mes d'antelació.

2. Reducció de la jornada per motius familiars.

2.1. El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, de entre un terç i la meitat de la seva durada.

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

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

Dijous, 5 d'abril de 2012

3. Excedències. El personal laboral podrà sol·licitar excedència quan tingui contracte indefinit amb l'Ajuntament d'acord amb el que preveu l'art. 46 de l'Estatut dels Treballadors.

La Llei de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral 8/2006, serà plenament vigent i d'aplicació per el personal laboral i funcionari al servei de l'ajuntament del Pla del Penedès. Qualsevol llei que millori el marc legal existent a la signatura d'aquest conveni col·lectiu, referent a la conciliació de la vida laboral i familiar, serà d'aplicació íntegra i automàtica al personal laboral.

CAPÍTOL III. DISPOSICIONS ECONÒMIQUES

Art. 18. Règim retributiu

El personal afectat per aquest conveni mantindrà assimilat el seu sistema retributiu al vigent en cada moment per al personal funcionari, i especialment al previst al Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions de funcionaris d'administració local. En conseqüència, tot el personal es trobarà classificat en algun dels grups A, B, C, D o E a què es refereix l'article 25 de la Llei 30/1984 de 2 d'agost. La retribució mensual es percebrà abans de finalitzar el mes.

Art. 19. Estructura salarial

Serà la que s'estableix al Reglament del personal al servei de les entitats locals:

1. Retribucions bàsiques:

a. Sou: que serà establert anualment en la Llei de Pressupostos de l'Estat per a cada grup de titulació.

b. Triennis: consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de servei en el cos o escala, classe o categoria.

S'abonarà en funció del número de triennis que cada treballador/a tingui reconeguts. En el supòsit que els tres anys de servei ho siguin en grups diferents, es computarà per tots tres anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni.

S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat als treballadors temporals d'antiguitat superior a 3 anys.

Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

c. Pagues extraordinàries: a tot el personal se li abonaran dues pagues extraordinàries equivalent al 100 % de les retribucions que es faran efectives conjuntament amb la nòmina ordinària del mes corresponent.

2. Retribucions complementàries:

Les retribucions corresponents a cada categoria i lloc de treball, la seva estructura i règim, son equivalents i homologables en quantia, còmput i regulació a les corresponents al personal funcionari a igualtat de funcions, condicions, categoria, lloc de treball i dedicació.

Les retribucions per al personal laboral seran les fixades al pressupost municipal i en base a la llei de pressupostos generals de l'estat que s'aprova anualment.

3. Increment retributiu:

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

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

4. Clàusula de revisió salarial:

Si l'IPC català previst és inferior a l'IPC català real, s'abonarà la diferència i aquesta quedarà consolidada en tots els seus conceptes retributius.

Dijous, 5 d'abril de 2012

Art. 21. Treballs extraordinaris

1. Les parts signants volen impulsar una cultura de no realització d'hores extraordinàries i foment de l'ocupació i en conseqüència es comprometen a reduir de forma efectiva la realització d'aquests serveis i afavorir la creació de nous llocs de treball. Amb aquesta finalitat cada 3 mesos el Delegat de Personal, juntament amb l'empresa, analitzarà les hores extres realitzades i les seves causes i efectes.

2. La totalitat de les hores extraordinàries o treballs efectuats fora de la jornada habitual, prèviament autoritzades, es compensaran de la següent manera:

- L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà com a 1 hora i 45 minuts.

- L'hora extra efectuada en dia festiu (dissabtes, diumenges i festius) i o nocturna (entre les 22 i les 6 h.) es compensarà com a 2 hores.

- L'hora extra nocturna i festiva (entre les 22 i les 6 h. del matí) es compensarà com a 2 hores i 15 minuts.

3. Per cobrir aquests treballs extraordinaris es podrà recórrer a una borsa de treball, amb personal extern a l'Ajuntament a jornada completa o parcial, sempre i que cap treballador de l'Ajuntament estigui interessat i, d'acord amb la legalitat vigent, pugui realitzar aquest servei.

Art. 22. Dietes i quilometratge

1. Dietes

Per als treballadors de l'Ajuntament dels Prats de Rei que per motius de servei hagin de romandre en situació de servei, dins o fora del terme municipal, durant les hores compreses entre les 14 i les 16 hores i les 22 i 24 hores, excepte quan coincideixi en horaris planificats i previstos en aquest Conveni, els àpats de dinar o sopar seran a càrrec de l'Ajuntament.

Pel que fa a l'import de les dietes. Al personal laboral se'ls aplicarà la normativa vigent sobre funció pública.

2. Quilometratge

Quan el treballador faci ús del vehicle particular per raons de servei, s'abonarà l'import del quilometratge a raó de 0,26 EUR per quilòmetre o aquell import que s'estableixi en cada moment en la normativa sobre la funció pública vigent.

Quan el treballador realitzi el desplaçament en transport públic se li abonarà l'import del bitllet.

Quan un treballador, fent ús del seu vehicle particular per raons de servei, patís un accident, i sempre que aquest no hagi estat conseqüència d'una conducció negligent, temerària o sota els efectes de l'alcohol o estupefaents, l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses no garantides per l'assegurança del vehicle.

En cap cas l'Ajuntament podrà obligar a utilitzar vehicles propis pel desenvolupament de la feina. Sempre serà voluntari la utilització del vehicle particular i en cas de patir algun desperfecte per la utilització d'aquest i sempre que no sigui per raons ja esmentades a l'anterior punt 2, paràgraf 3er, l'Ajuntament n'assumirà el seu dany.

CAPÍTOL IV. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. GRAU PERSONAL. CATALOGACIÓ. PROVISIÓ DE LLOCS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ

Art. 23. Règim de classificació professional

1. La classificació professional té per objecte la determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin, que s'establirà en la Relació de Llocs de Treball. El Delegat del personal participarà, d'acord amb la legislació vigent, en l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball, plantilla orgànica i règim de retribucions abans de la seva aprovació pel Ple.

En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposa l'article 22 de l'Estatut dels treballadors i al que s'ha pactat en aquest conveni.

Dijous, 5 d'abril de 2012

2. S'estableix un règim classificatori comú per al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament dels Prats de Rei, mitjançant l'aplicació, a aquest darrer, d'allò previst legalment per als funcionaris, en els termes recollits en aquest capítol. Aquest règim classificatori comú també podrà ser aplicat al personal eventual, en allò que no resulti incompatible o contradictori amb la naturalesa d'aquesta classe de treballadors municipals.

3. És objecte de la classificació comuna:

a. Afavorir i ampliar la mobilitat interna dels treballadors municipals, en no ser necessari reservar Llocs de Treball en exclusiva per a cadascun dels dos tipus de treballadors esmentats.

b. Equiparar el sistema de promoció professional del personal laboral al dels funcionaris, mitjançant l'aplicació a aquell del grau personal previst per a aquest en les normes.

Art. 24. Classificació professional dels treballadors municipals

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

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

24.2 El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Conveni requereix la prèvia negociació amb els representants dels treballadors, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants dels treballadors hauran d'emetre informe en el termini màxim de quinze dies.

24.3 S'estableixen els següents grups professionals:

Grup A, dividit en dos Subgrups A1 i A2.

Per a l'accés al Grup A1 s'exigirà estar en possessió del títol universitari de Llicenciat, Doctor o equivalent.

Per a l'accés al Grup A2 s'exigirà estar en possessió del títol universitari de grau mig (diplomatures). En aquest subgrup s'integraran totes les persones que estaven adscrites al grup B, sempre que disposin de la titulació de grau mig ó tres anys aprovats d'una llicenciatura.

Grup B. Per a l'accés al Grup B s'exigirà estar en possessió del títol de Tècnic Superior.

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

C1: títol de batxiller, o tècnic (FP II)

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria (ESO), EGB ó FP I.

Grup E. Agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés no s'exigeixi estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu. Els treballadors que pertanyessin a aquestes agrupacions quan reuneixen la titulació exigida podran promocionar d'acord amb el que s'estableixi en la normativa de funció pública.

Cada treballador municipal ocuparà, a més, per regla general, un lloc de treball, les característiques generals del qual s'estableixen en la Relació de Llocs de Treball.

Art. 25. Grau personal i Complement de Destinació

1. D'acord amb allò previst a l'article 21 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, així com amb la classificació comuna que estableix aquest capítol, tots els treballadors municipals fixos d'aquest Ajuntament tindran un grau personal, que es correspondrà amb algun dels 24 nivells en què es classifiquen els Llocs de Treball.

2. Obtenció del grau personal:

a. El grau personal s'obté amb la realització de les funcions pròpies d'un o més Llocs de Treball del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció.

Dijous, 5 d'abril de 2012

b. Si durant el temps en què el treballador municipal treballa en un lloc de Treball, es modifiqués el nivell d'aquest, el temps de treball en aquell lloc es computarà amb el nivell més elevat en què aquell lloc hagués estat classificat.

c. Malgrat allò disposat en els paràgrafs anteriors, els treballadors municipals que obtinguin un lloc de Treball superior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal, consolidaran, cada dos anys de serveis continuats, el grau personal superior en dos nivells al que tinguessin, sense que en cap cas puguin superar el corresponent al lloc de Treball en què treballen.

d. El temps de permanència en la situació de serveis especials serà computat, a efectes de consolidació del grau personal, com prestat en l'últim lloc en el qual s'hagués treballat en la situació de servei actiu o en el que posteriorment s'hagués obtingut per concurs.

e. El grau personal podrà obtenir-se també a través de la superació de cursos específics o altres requisits objectius que, en l'àmbit de les seves competències, es determinin pel Ple municipal. El procediment d'accés als cursos i la fixació dels altres requisits objectius es fonamentarà exclusivament en criteris de mèrit i capacitat, i la selecció haurà de realitzar-se a través de concurs.

3. Els treballadors municipals tindran dret, independentment del lloc de treball que desenvolupin, a percebre, com a mínim, el Complement de Destinació dels llocs corresponents al seu grau personal.

4. Els treballadors municipals que siguin cessats dels seus llocs de treball, per modificació del contingut o per supressió d'aquests, continuaran percebent, mentre no se'ls atribueixi un altre lloc i durant un termini màxim de tres mesos, la retribució al lloc corresponent al lloc suprimit o el contingut del qual hagi estat modificat.

Art. 26. Provisió de llocs

1. El sistema normal de provisió per adscriure a un lloc de treball és el concurs, i es podran produir per lliure designació els llocs de treball que així ho tinguin determinat en la Relació de Llocs de Treball.

2. Altres sistemes, excepcionals, de provisió seran:

- a. La Comissió de Serveis.
- b. L'adscripció provisional.
- c. La Redistribució d'efectius.
- d. La Reassignació d'efectius.
- e. La Permuta.

3. El Delegat ha de ser informat de qualsevol canvi i pot presentar si vol, un informe en el termini de 5 dies, sobre aquesta modificació.

Art. 27. 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.

Art. 28. Selecció

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

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

3. Les bases de totes les convocatòries seran objecte de negociació paritària per part dels representants legals dels treballadors i el Govern Municipal.

4. El delegat de personal estarà present en els processos de selecció, amb veu però sense vot, i a tal efecte designarà els representants que assistiran al procés de selecció.

Dijous, 5 d'abril de 2012

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

Art. 29. Promoció interna

1. L'Ajuntament dels Prats de Rei facilitarà la promoció interna consistent en l'ascens des de places corresponents a un grup de titulació a altres de grup superior.

2. Les places, vacants i de nova creació, preferentment, es cobriran pel sistema de promoció interna. El procediment d'accés per aquest sistema serà el de concurs.

3. Podran accedir-hi els treballadors, sempre i quan disposin de la titulació per aquell grup, des del grup C fins al grup A i que tinguin també una antiguitat mínima en la seva categoria de dos anys.

CAPÍTOL V. SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL

Art. 30. Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral

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

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

- a. Seguretat: espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball.
- b. Higiene: vestidors i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, espai físic de treball.
- c. Sanitat: revisions mèdiques i altres afins.

1. La Comissió podrà proposar a la Corporació la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi ha possibilitats de risc per a la salut dels treballadors.

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

Art. 31. Roba de treball

1. L'Ajuntament està obligat a facilitar als treballadors i treballadores els estris i roba necessaris per al desenvolupament del seu treball sempre que estiguin en situació d'alta laboral més de sis mesos a l'any o la part proporcional que correspongui, en el cas de contractes inferiors a l'any. Les característiques de la roba de treball seran les més adequades segons les necessitats de cada servei, i les aprova la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral en quantitat i període de subministrament.

2. La relació de roba de treball aprovada per la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral serà incorporada com a annex del present Conveni.

Art. 32. Assistència jurídica

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

2. Únicament es podrà denegar aquesta assistència en aquells supòsits d'actuacions manifestament i objectivament indignes d'aquesta condició. Aquests supòsits seran valorats per la delegada de personal i l'ajuntament.

Art. 33. Formació professional

1. L'Ajuntament assegurarà al personal de l'Ajuntament, dintre de les seves possibilitats pressupostàries, una formació continuada, mitjançant la realització de cursos d'especialització i perfeccionament adequats a les exigències dels serveis.

Dijous, 5 d'abril de 2012

2. Amb aquesta finalitat es constituirà una mesa específica de formació, amb caràcter paritari, que participarà en l'elaboració i en el seguiment de l'aplicació de les programacions formatives que es realitzin durant l'any.

Art. 34. Jubilacions i Premi de vinculació

34.1.- Jubilació obligatòria.

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

34.2.- Jubilació anticipada.

D'acord amb el que disposa el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, i la Llei 12/2001, de 9 de juliol, els treballadors contractats a jornada completa que tinguin complerts els 61 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat social, podran accedir a la jubilació parcial en els termes següents:

b) El treballador haurà de concertar amb l'Ajuntament un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció (un mínim del 25% i un màxim del 85%) de la jornada de treball i del seu salari, d'acord amb el que disposa l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, amb les modificacions introduïdes per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

c) En cas que el treballador accedeixi a la jubilació parcial en una edat inferior a 65 anys, l'Ajuntament haurà de concertar simultàniament amb un altre treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'Ajuntament un contracte de duració determinada, un contracte de relleu amb l'objecte de substituir la jornada de treball que ha quedat vacant pel treballador que es jubila parcialment.

La durada del contracte de relleu serà igual a la del temps que li manqui al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària. Si en complir aquesta edat, el treballador jubilat continués a l'empresa, el contracte de relleu podrà prorrogar-se mitjançant acords de les parts per períodes anuals, i s'extingirà, en tot cas, en acabar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

El contracte de relleu es podrà realitzar a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada haurà de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o podrà ser simultani.

El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix que el del treballador substituït o un altre del mateix grup professional.

D'aquestes contractacions, se n'informarà a la representació dels treballadors.

El temps treballat mitjançant un contracte de relleu comptarà com a mèrit en les convocatòries de places del mateix grup professional.

34.3.- Premi de vinculació. S'atorgarà un premi especial de vinculació a causa del compliment de 25 anys de servei: 6 dies de vacances i 1.000 euros.

35.- Fons social

Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, l'Ajuntament destinarà, per finançar el fons social, la quantitat de 2000 EUR anuals que serà actualitzada cada any en funció de la variació que experimenti l'IPC estatal.

Si les quantitats destinades a aquest fons socials no es consumeixen dins de l'any natural, l'import del sobrant no es traspasarà a l'exercici següent.

Les finalitats dels fons són les següents:

1. En cas de matrimoni o unió de fet, amb independència de l'orientació sexual dels components de la parella, s'abonarà a l'empleat afectat 300 EUR.

Dijous, 5 d'abril de 2012

2. En els supòsits de naixements de fills, adopció i acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, s'abonarà als empleats afectats la quantitat de 300 EUR per cada fill o menor adoptat o acollit.

c. En els supòsits d'adquisició per part del personal de elements o aparells de correcció visual (ulleres i lents de contacte graduades) o auditiva (audífons) i de despeses necessàries de dentista (excloses les neteges), ja sigui pel propi empleat com per als seus fills menors, s'abonaran al personals afectat les següents quantitats:

- Si la despesa ve motivada per danys ocasionats directament per motius relacionats amb la feina s'abonarà el 100% del cost de la reposició de l'element o aparell danyat per un altre de similars característiques.

- En el supòsit no contemplats a l'apartat precedent, s'abonarà a l'empleat afectat el 50% del cost d'adquisició fins a un màxim, per persona i any, de:

1. despeses dentista: 300 EUR.

2. despeses per elements correctors visuals i auditius: 200 EUR.

d. No podran tornar-se a demanar aquestes ajudes per part del mateix empleat fins que hagi transcorregut 1 any com a mínim.

e. Els treballadors tindran una bonificació del 100% de totes les activitats organitzades per l'Ajuntament (entrades a actes festius, participació de cursos així com abonament de piscina municipal).

CAPÍTOL VII. GARANTIES SINDICALS. DRETS I DEURES

Art. 37. Direcció i Control de l'activitat laboral

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

Art. 38. Drets i Deures dels Treballadors.

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

Art. 39. Drets Sindicals.

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

A la lliure sindicació

A la negociació col·lectiva

A la reunió

A l'adopció de mesures de conflicte i vaga

Art. 40. Drets i facultats del Representant Sindical

El Delegat de Personal tindrà les següents garanties i facultats:

1. Disposarà de fins a 20 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions.

2. Per a qualsevol acte de representació, el Delegat de Personal està obligat a comunicar la seva absència del servei amb 24 hores d'anticipació al seu cap immediatament superior, excepte en els casos d'urgència. S'inclouen en els casos d'urgències les convocatòries de reunions i requeriments de què es tingui coneixement en un temps inferior a les 24 hores.

3. No es computaran, a efectes de les 20 hores mensuals, quan siguin per reunions convocades a instància de la Corporació Municipal.

4. Pel que fa als drets de representació del Delegat de Personal s'aplicarà el que disposa la legislació vigent.

Dijous, 5 d'abril de 2012

5. Els treballadors podran sol·licitar a través del Delegat de Personal la celebració d'assemblees generals i assemblees de sindicats amb representació quan la importància dels temes així ho aconselli, amb notificació prèvia i presentació de l'ordre del dia corresponent, amb un mínim de 48 hores d'antelació al Departament de Personal. Aquestes assemblees se celebraran fora de l'horari d'atenció al públic i amb un màxim de 18 hores anuals.

6. El president, de cadascuna de les seccions sindicals, o membre en qui delegui, amb representació tindrà 20 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions.

Les seccions sindicals si han obtingut un 10 % o més dels vots a les eleccions en el seu col·legi electoral tenen 5 hores per a les seves tasques que es poden sumar a les dels membres del Delegat de Personal, si en tenen. També podran gaudir de 5 hores mensuals les seccions sindicals legalment constituïdes en el període entre processos electorals fins que se celebrin les properes consultes electorals, en que passaran a obtenir les hores que els correspongui en funció dels seus resultats en aquestes.

7. Informació: el Govern ha de trametre al delegat de personal en un termini màxim de 15 dies qualsevol alteració a la Relació de llocs de treball. A més, cada tres mesos es rebran dades sobre absentisme laboral (i les seves causes), accidents o malalties laborals (i les seves conseqüències), estudis de condicions de treball, mecanismes de prevenció i hores extres realitzades.

8. Competències del Delegat de Personal: emetre informe en el termini de 20 dies respecte el trasllat total o parcial de les instal·lacions, plans de formació del personal, implantació/revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball i bases de selecció de personal.

El Govern Municipal tindrà obligació de donar resposta a les sol·licituds presentades, en el termini de 20 dies com a màxim.

9. El Delegat de Personal serà informat sobre els plans d'ocupació i el personal vinculat a programes des de l'Ajuntament.

El Govern Municipal resta obligat a donar resposta a les sol·licituds presentades pel Delegat de Personal, en un termini d'un mes com a màxim.

Art. 41. Obligacions dels Representants del Personal

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

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

CAPÍTOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 42. Règim disciplinari

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

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre l'Ajuntament i el seu personal laboral amb caràcter preferent i de prioritat mentre no s'oposin a l'Estatut dels Treballadors. Amb caràcter supletori i en allò que no estigui previst, s'aplicaran les disposicions contingudes en el Reial Decret Legislatiu 1/ 1995, de l'Estatut dels Treballadors, i altres disposicions de caràcter general.

Dijous, 5 d'abril de 2012

SEGONA

Tots els pactes o acords que es celebrin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni entre els representants legals de l'Ajuntament dels Prats de Rei i els representants sindicals que el millorin seran incorporats com a annex.

TERCERA

Totes les referències que en el conveni es fan a "treballador" o a "treballadora" o a "treballadors" o a "treballadores" s'han d'entendre referides al genèric pel que afecten a tot el personal de l'empresa sigui quin sigui el seu gènere, excepte quan la llei no ho preveu.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogats tots els convenis i totes aquelles instruccions, acords parcials i altres disposicions d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles o limitar els acords aquí adoptats, existents amb anterioritat a la vigència del present Conveni.

ANNEXES:

1. ANNEX REGLAMENT DISCIPLINARI

1.- Faltes

Les faltes comeses pels treballadors seran classificades en lleus, greus i molt greus.

2.- Faltes lleus

Són faltes lleus:

- a) Les faltes de puntualitat, dintre del mateix mes, sense causa justificada a partir del tercer dia, inclòs.
- b) La falta d'assistència sense causa justificada.
- c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- d) La no comunicació amb el temps obligatori de la falta al treball per causa justificada, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- e) La no comunicació de la situació de baixa/alta per malaltia en el termini de 48 hores al Departament de recursos humans llevat que es comprovi la impossibilitat d'haver-ho fet i la no tramitació del part de baixa/alta en el termini de 48 hores, per qualsevol dels mecanismes, llevat que es comprovi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- f) La incorrecció amb el públic o companys de treball, sigui quina sigui la situació dintre de l'estructura de l'Ajuntament.
- g) La negligència del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.
- h) L'incompliment lleu de deures professionals per negligència o descurança.
- i) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei.
- j) L'incompliment del que ordeni un superior dintre de les seves atribucions, quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- k) L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.
- l) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- m) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre que no sigui per raons del propi servei.

Dijous, 5 d'abril de 2012

3. Faltes greus

Són faltes greus:

- a) La reincidència per tres vegades en falta lleu en dos anys, sempre que no sigui la de puntualitat.
- b) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
- c) L'abandó del lloc de treball, si aquest perjudiqués el municipi o els seus ciutadans.
- d) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
- f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
- g) La reincidència en la desobediència de les ordres d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.
- h) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en hores de servei.
- j) La falta de l'obligat secret pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible.
- m) L'incompliment de les ordres d'un superior dintre de les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- n) Les faltes notòries de respecte o de consideració cap als ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.
- o) L'embriaguesa o toxicomania en hores de servei.
- p) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina, dels treballadors al seu càrrec.

4. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) La reincidència cometent falta greu en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.
- b) Més de deu faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos, o vint en un any.
- c) Més de tres faltes injustificades a la feina en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any.
- d) La indisciplina o desobediència a la feina.
- e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballin a l'Ajuntament, o als familiars que convisquin amb ells.
- f) La transgressió de la bona fe contractual, i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
- g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible de la feina.
- h) L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en la feina.
- i) L'incompliment de la normativa legal sobre incompatibilitats.
- j) L'assetjament sexual i/o psicològic a la feina.
- k) Les discriminacions per raó de sexe, nacionalitat o qualsevol altre causa de les previstes en la Constitució i les normes comunitàries.

Dijous, 5 d'abril de 2012

5. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies hàbils, les faltes greus al cap de vint dies hàbils, i les faltes molt greus al cap de seixanta dies hàbils a comptar des de la data en què l'Ajuntament hagi tingut coneixement que s'hagin comès i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-les comès.

6. Sancions

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

7. Sancions per faltes lleus

Seran les següents:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de sou i feina d'un a quatre dies

8. Sancions per faltes greus

Les faltes greus se sancionaran amb suspensió de sou i feina de cinc a vint dies.

9. Sancions per faltes molt greus

Seran les següents:

- a) Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.
- b) Acomiadament.

10. Procediment

a) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant tres dies, tant en les faltes lleus, com en les greus i les molt greus, per tal que el treballador pugui formular les al·legacions que convinguin al seu dret.

b) Les sancions per les faltes requeriran una comunicació per escrit al treballador, i s'hi farà constar la data i els fets que les motiven.

c) En el cas de faltes greus i/o molt greus es donarà trasllat al Delegat de Personal del Plec de càrrecs perquè pugui emetre informe previ, si ho considera adient, en igual període de tres dies.

2. ANNEX ROBA DE TREBALL

S'han de fer els lliuraments necessaris per tal de cobrir les necessitats del servei, per aquests col·lectius que tindran cura i higiene d'aquesta roba.

- Agutzil: Dues mudes d'hivern i dues d'estiu
- Neteja: Dues mudes d'hivern i dues d'estiu.
- Llar d'infants: Dues bates d'hivern i dues d'estiu.

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 5 d'abril de 2012

3. ANNEX RETRIBUCIONS PERSONAL AJUNTAMENT

TAULA RETRIBUTIVA

Grup prof.	Categoria professional	Sou base	CD	Compl. Destí	Compl. Espec.	Total sou proposat al mes	Total sou proposat a l'any
A	Secretari/a	-	-	-	-	-	-
A	Interventor/a	-	-	-	-	-	-
A	Tècnic A	-	-	-	-	-	-
B	Tècnic B	-	-	-	-	-	-
C	Tècnic Auxiliar de Cultura	-	-	-	-	-	-
C	Administratiu/va	720,02	22	509,84	782	2011,86	28166,00
D	Auxiliar administratiu/va	-	-	-	-	-	-
D	Auxiliar de biblioteca	-	-	-	-	-	-
E	Agutzil	525,57	12	260,07	400	1186,00	16599,00
E	Conserge	-	-	-	-	-	-
D	Oficial 1ª	-	-	-	-	-	-
D	Peó neteja/peó d'obres/manten.	-	-	-	-	-	-
E	Personal de neteja	525,57	12	260,07	300	1086,00	15199,00
C	Sergent	-	-	-	-	-	-
D	Caporal	-	-	-	-	-	-
D	Agent	-	-	-	-	-	-
C	Oficial gruïsta	-	-	-	-	-	-
D	Aux. Policia Local	-	-	-	-	-	-
C	Guia Turístic	-	-	-	-	-	-
C	Tècnic Llar d'Infants (FP2)	704,05	20	439,70	100	1244,00	17413,00
B	Director/a Llar d'infants (40 h)	944,48	20	439,70	200	1584,00	22179,00
B	Educador/a Llar d'Infants	-	-	-	-	-	-
D	Monitor/a Llar d'Infants	-	-	-	-	-	-
A	Professor/a de música	-	-	-	-	-	-
B	Professor/a de música	-	-	-	-	-	-
C	Monitor esportiu	-	-	-	-	-	-

Barcelona, 28 de febrer de 2012

El cap del Servei de Relacions Laborals (per autorització del director Rs. 24.02.2012), Joan Palet Vilaró