

RESOLUCIÓ

TRE/737/2008, de 16 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Torelló per al període 28.11.2007-31.12.2010 (codi de conveni núm. 0814812).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Torelló, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de novembre de 2007, 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Torelló per al període 28.11.2007-31.12.2010 (codi de conveni núm. 0814812) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 16 de gener de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Torelló

CAPÍTOL 1
*Condicions generals***Article 1**
Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors què, amb relació juridicolaboral, prestin serveis a l'Ajuntament de Sant Pere de Torelló, excepte aquells que desenvolupin llocs de treball d'alta direcció, el personal eventual de confiança i el personal amb contracte de formació en col·laboració amb d'altres entitats (Inem-Generalitat, instituts o universitats), que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte.

Article 2
Vigència temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal pel Ple de la corporació, llevat dels aspectes pels quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31.12.2010. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denún-

cia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar 1 mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Article 3

Garanties

1. Es respectaran, a títol estrictament personal, les condicions més beneficioses de treball, econòmiques i socials per sobre del present Conveni, per qualsevol altre contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu o laboral.

2. Les condicions d'aquest Conveni poden ser superades per condicions més favorables que es puguin establir, ja sigui per pacte entre la corporació i els representants legals del personal, o ja sigui per establir-se legalment noves millores. L'aplicació d'aquestes millores es discutirà per la Comissió Paritària.

Article 4

Vinculació a la totalitat

El present Conveni col·lectiu forma un tot únic i indivisible, i com tal, per a la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats no poden ser aïlladament considerats.

Article 5

Comissió Paritària

1. Es constituirà una Comissió Paritària encarregada del seguiment d'aquest Conveni, que estarà constituïda per 1 representant per part de l'Ajuntament i 1 representant per part dels treballadors.

2. Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament d'aquest Conveni, així com la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

3. La Comissió Paritària es reunirà les vegades que calgui a petició de qualsevol de les parts i com a mínim 1 vegada a l'any. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

4. Podran assistir a les reunions de la Comissió Paritària assessors per a cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió Paritària es formalitzaran en les pertinents actes.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 6

Organització del treball

1. L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal. La corporació podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponent al lloc de treball que desenvolupin sempre que resultin adients a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiqui i sense detriment de les seves retribucions.

2. Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior el treballador/a tindrà dret mentre desenvolupi aquestes tasques superiors, i sense que en cap cas es consolidi un cop deixi de fer-les, a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi. Aquesta circumstància es farà constar al seu expedient personal, prèvia petició de l'interessat.

3. Els canvis que suposin mobilitat funcional dels treballadors hauran de ser comunicats a l'interessat amb una antelació suficient. També haurà d'informar-se prèviament els representants dels treballadors, llevat d'aquells supòsits en què, per la seva urgència, hagi de dur-se a terme el canvi de lloc de treball amb caràcter immediat.

Article 7

Jornada i horari de treball

1. La jornada de treball de tot el personal serà de 37,5 hores setmanals i, amb caràcter general, durant la vigència d'aquest Conveni es complirà de dilluns a divendres de les 8.00 a 13.00 i de 14.30 a 17.00 hores amb una flexibilitat horària dependent de les circumstàncies del lloc de treball. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques dels llocs de treball, sigui necessària la presència puntual dels seus ocupants.

2. En casos especials els empleats podran sol·licitar a l'Alcaldia la concessió d'una flexibilitat diferent a la indicada al paràgraf precedent la qual de forma molt excepcional i individualitzada es podrà concedir tenint en compte les circumstàncies personals concurrents de l'interessat/ada.

3. L'alcalde podrà perllongar fins a 40 hores la jornada setmanal del personal adscrit als serveis que ho requereixin, amb la conseqüent retribució del complement per perllongació de jornada. Així mateix, l'Alcaldia podrà modificar-lo i/o adequar-lo a les necessitats del servei, prèvia negociació amb els delegats del personal.

4. El personal que tingui una jornada inferior en virtut del seu contracte de treball s'atindrà a la jornada establerta en aquest.

5. Abans del dia 31 de desembre de cada any la Comissió Paritària es reunirà per negociar el calendari anual de l'any següent on es fixaran els quadrants dels horaris de les diferents dependències i serveis. Aquests quadrants d'horaris es determinaran en funció de la jornada anual que correspongui, la qual es calcularà aplicant la següent fórmula.

6. El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, amb caràcter general, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la corporació. A excepció dels casos en què per circumstàncies del servei es requereixi una altra fórmula.

7. S'estableix un temps de descans en jornada continuada i superior a 6 hores, de 15 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada treballador/a de la corporació, atenent les necessitats del servei.

8. Les absències al treball seran comunicades directament al Departament de Personal i hauran de recuperar-se obligatòriament dins de la setmana posterior al dia en què es produeixi la falta d'assistència llevat que el treballador opti per compensar l'absència a compte dels dies d'assumptes personals sencers (o fraccions dels dies) que tingui pendent de gaudi.

9. El personal de l'escola bressol continuarà amb la jornada i horari que tenien fins ara i el que vingui determinat per la Generalitat.

10. El personal de serveis socials continuaran igualment amb el règim de jornada i horari que tenien fins ara.

Article 8

Excedències

El règim d'excedències se sotmetrà a les disposicions legals vigents en cada moment, amb excepció del que es disposa a l'article 17.

Article 9

Formació

1. El personal de l'Ajuntament tindrà dret, en igualtat de condicions, a la promoció,

la formació i un perfeccionament professional constant així com a la progressió en la carrera professional.

2. La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

3. L'Ajuntament promourà a través de la Comissió Paritària l'assistència del personal en igualtat de condicions a qualsevol classe de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels cursos que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que, per les seves funcions, pugui estar interessat a realitzar-los amb el vistiplau del cap del departament, garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència. Per la seva banda, serà obligatòria l'assistència del personal als cursos de formació que es duguin a terme dins de l'horari laboral sense perjudici que la Comissió pugui acordar altre tipus d'organització i/o compensació en el supòsit que els receptors dels cursos sigui el personal de la brigada municipal, de l'escola bressol o qualsevol altre col·lectiu de característiques especials que facin recomanable aquesta adaptació.

Article 10

Vacances

1. El personal gaudirà durant cada any complet de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables, o de la part proporcional que correspongui proporcionalment quan el temps de servei durant l'any sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica, a excepció de serveis concrets com la llar d'infants, que es determinaran tenint en compte les especificitats del seu calendari laboral.

2. L'inici i la finalització de les vacances del personal al servei de l'Ajuntament de Sant Pere de Torelló serà dins l'any natural que correspongui i es gaudiran preferentment entre el juliol i el setembre llevat que per circumstàncies del servei sigui necessari adoptar una altra fórmula.

En aquells supòsits excepcionals en què no s'hagin pogut gaudir dins de l'any natural per causes no imputables a l'empleat, les vacances es podran gaudir fins al dia 31 del mes de gener de l'any següent.

3. Per establir els corresponents torns de gaudi de vacances anuals, es confeccionarà el calendari de vacances del personal amb 2 mesos d'antelació a l'inici de les vacances. No obstant això, es podran fer canvis posteriorment sempre de mutu acord entre l'interessat i l'Ajuntament.

Article 11

Assumptes personals

1. El personal al servei de l'Ajuntament podrà disposar d'un permís de fins a 4 dies a l'any, com a màxim, per assumptes personals sense justificació, o la part proporcional que li pertoqui segons el temps de prestació de serveis computat amb caràcter anual, els quals tindran el caràcter de retribuïts i no recuperables. Aquests dies es donaran d'acord amb les necessitats del servei.

2. El personal de l'Ajuntament podrà gaudir el permís d'assumptes personals de forma fraccionada havent-se de determinar l'equivalència en hores dels dies sencers de l'esmentat permís sobre la base d'un criteri de proporcionalitat.

3. El dies per assumptes personals s'hauran de gaudir abans del 31 de desembre de cada any natural llevat que per necessitats del servei no s'hagin pogut gaudir fins aquesta data, en aquest cas es podran gaudir fins al 15 de gener de l'any següent.

4. A més dels 4 dies d'assumptes de lliure disposició que s'indiquen a l'apartat 1 d'aquest article, els treballadors tindran dret al gaudi de 2 dies addicionals al complir el sisè trienni, que s'aniran incrementant en 1 dia addicional per cada trienni complit a partir del vuitè.

Article 12

Permisos retribuïts

1. Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:
 - a) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, a 2 dies, ampliables en ambdós casos 1 dia més si s'acrediten causes justificades. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.
 - b) Per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.
 - c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, cal atènyer-se a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular del treballador/a.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.
 - d) Els permisos per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria.
2. Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de 5 dies.

Article 15

Llicències i permisos no retribuïts

Es podrà sol·licitar i concedir, d'acord amb les necessitats del servei, permís no retribuït pel temps indispensable per acompanyar al metge un familiar, dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, a rebre assistència mèdica. En aquest cas es podrà acordar la recuperació del temps esmerçat.

CAPÍTOL 3

Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 16

Condicions generals comunes a totes les mesures

1. Al personal laboral temporal li serà d'aplicació aquestes mesures llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.
2. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.
3. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitors. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

Article 17

Excedències, condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els 4 següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest acord.

2. No es poden acumular 2 períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalitza la causa que ha originat la declaració d'excedència la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'1 mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària ordinària.

6. En el cas de d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb 1 mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'1 mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar l'ampliació o per reincorporar-se.

Article 18

Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de cada fill o filla tindrà una durada màxima de 3 anys i es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial o administrativa de constitució de l'adopció o l'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals.

2. Aquesta excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada i constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant si 2 o més treballadors de la corporació generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Alcaldia podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de la corporació.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, el seu inici posarà fi al que, si escau, s'estigüés gaudint.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per la corporació, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any (que es podrà ampliar fins a un màxim de 15 o 18 mesos segons es tracti d'una família nombrosa de categoria general o especial respectivament) el treballador excedent tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop hagi transcorregut aquest termini la reserva vindrà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 19

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

Article 20

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys, si el cònjuge o la cònjuge o

el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. El període d'excedència no computa als efectes d'antiguitat ni comporta la reserva de la destinació.

Article 21

Suspensió del contracte per violència de gènere

1. El contracte de treball es podrà suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

2. El període suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima fes necessari la continuïtat de la suspensió i el jutge acordés prorrogar la suspensió per un període de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.

Article 22

Permisos, condicions generals d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels treballadors de la corporació.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels 2 progenitors o progenitores.

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest capítol del Conveni col·lectiu són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

Article 23

Permís per matrimoni

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius.

Article 24

Permís per matrimoni d'un familiar

Els treballadors als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís no retribuït d'1 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 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya. (L'Estatut dels treballadors no reconeix aquest dret).

Article 25

Permís per maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels 2 progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

4. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de compartir el permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o 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.

5. En el que no està previst en aquest article, és d'aplicació l'Estatut bàsic de l'empleat públic que sigui d'aplicació al personal laboral i l'Estatut dels treballadors.

Article 26

Permís per adopció o acolliment

1. El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu com permanent o simple, tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill a partir del segon, en els supòsits de adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció del treballador o treballadora.

S'aplicaran els mateixos criteris que pel permís de maternitat, contemplats a l'article anterior.

Article 27

Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 2 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/ida a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment o fins a 4 dies si el treballador ha de fer un desplaçament a l'efecte.

Article 28

Permís de paternitat

1. El pare o l'altre progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 19 dies ininterromputs, ampliables en 2 dies per cada fill, en cas de part, adopció o acolliment múltiple.

2. 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.

Article 29

Permís per lactància

1. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els supòsits de part múltiple. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en el supòsit que ambdós treballin.

2. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes

Article 31

Permís per atendre fills prematurs

En els supòsits de naixement de fills prematurs o que per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, tant el pare com la mare tindran dret a absentar-se del treball durant 1 hora.

Els pares també tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores amb disminució proporcional del salari.

Així mateix el permís de maternitat s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat fins a un màxim de 13 setmanes addicionals.

Article 32

Període de vacances en relació a determinats permisos

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.

Article 33

Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

Article 33

Permís prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenats 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.

Article 34

Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau, té una durada de 2 dies hàbils quan tingui lloc a la mateixa localitat i de fins a 4 quan es requereixi desplaçament.

Article 35

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 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Article 36

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.

Així mateix tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o de la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables.

Article 37

Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 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.

Article 38

Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest capítol del Conveni col·lectiu són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

2. No es pot concedir la reducció de jornada a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 39

Reducció de jornada

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 8 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Aquesta reducció de jornada constitueix una dret individual dels treballadors homes i dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa entitat generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la corporació podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Ajuntament.

CAPÍTOL 4

Retribucions i altres condicions econòmiques

Article 40

Valoració dels llocs de treball

La corporació es compromet durant l'any 2007 a iniciar una revisió dels llocs de treball mitjançant l'estudi i valoració de la plantilla amb l'assessorament de la Diputació de Barcelona. En aquest procés de revisió tindrà participació la Comissió Paritària i de Seguiment i un cop enllestida serà actualitzada periòdicament.

Aquesta revisió servirà per aconseguir una assimilació i una equiparació amb els conceptes salarials i quanties entre tot el personal.

2. En aquells supòsit en què com a resultat de l'aplicació de la valoració dels llocs de treball, es produeixi en algun treballador/a una disminució en el total de les retribucions anuals que fins aquell moment de la valoració dels llocs de treball estigués percebent, el personal afectat tindrà dret al establiment d'un complement personal.

Article 41

Retribucions

Un cop aprovada la valoració de llocs de treball, les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa quantia i estructura que les establertes

amb caràcter bàsic per a la funció pública classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

A) Retribucions bàsiques

a) Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup de classificació professional (A1, A2, C1, C2, E) amb possibilitat de crear diferents agrupacions professionals i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Triennis consisteixen en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup de titulació o professional per cada 3 anys de servei en el cos, escala, classe o categoria. Quant a la seva meritació i còmput serà d'aplicació la normativa sobre funció pública, no essent d'aplicació la regulació relativa al reconeixement del serveis previs prestats en altres administracions.

c) Pagues extraordinàries: el personal percebrà anualment 2 pagues extraordinàries les quals es meritiran els mesos de juny i desembre i s'abonaran en els mesos esmentats i el seu import comprendrà a la quantia d'1 mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries (exclosos el complement de nocturnitat o similar) o la part proporcional si el temps realment treballat fos inferior al període de meritació.

B) Retribucions complementàries

a) Complement de destinació: consisteix en una quantia que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública) i la seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Els nivells màxims i mínims de cada grup de titulació són els següents:

G: grup de classificació; N: nivell mínim; NM: nivell màxim.

G	N	NM
A1.....	20	30
A2.....	16	26
C1.....	11	22
C2.....	9	18
E I agrupacions professionals.....	7	14

b) Complement específic: retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, incompatibilitat, perillositat, penalitat, etc. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball (o, en absència d'aquesta, en el Catàleg). Aquest complement és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i lloc assignat, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

c) Complement de productivitat: la finalitat és retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el treballador/a desenvolupa el seu treball. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza l'Alcaldia.

Article 42

Hores extraordinàries

1. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització d'hores extraordinàries, tot potenciant els mecanismes necessaris.

2. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest Conveni, i respondran sempre a necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència

que puguin sorgir. Excepcionalment es podrà exigir al personal de l'Ajuntament per causes justificades l'execució de tasques fora de l'horari ordinari.

3. Les hores extres tindran el règim següent:

Les realitzades en dies feiners, tindran el preu hora de les ordinàries, excepte la nit, que s'incrementarà el 25%.

Les realitzades en dies festius, tindran un increment del 50% sobre el preu de l'hora ordinària.

En el cas que es compensin amb descans, 1 hora treballada en dia laborable es compensarà amb 1 hora de descans; 1 hora realitzada en festiu i 1 hora nocturna (de les 22 a les 6 hores) es compensarà amb 1 hora i mitja de descans.

Article 43

Incrementos salarials

1. Durant la vigència del present Conveni, els treballadors/ores tindran dret a les millores salarials establertes en les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

2. L'esmentat increment salarial tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de cada any.

3. Les condicions salarials queden fixades per a cada grup o si escau subgrup de classificació, sumades les retribucions bàsiques i les complementàries.

4. La diferència entre l'IPC de Catalunya i l'increment de les retribucions previst a les lleis de pressupostos es destinarà al Pla de pensions que formalitzarà l'Ajuntament pels seus treballadors.

Article 44

Indemnitzacions per raó del servei

1. Les eventuais indemnitzacions per raó del servei (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública.

2. En els desplaçaments que, per raó del servei, es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat/ada que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.

3. El personal al servei de la corporació a qui s'encomani una comissió de serveis amb dret a percebre indemnitzacions, podrà sol·licitar amb antelació l'import aproximat de les dietes, quilometratge i despeses de viatge, sense perjudici de la devolució total o parcial, segons els casos, un cop finalitzada i justificada la comissió de serveis.

Article 45

Nòmina

1. La nòmina dels empleats, llevat dels casos de força major, es transferirà com a data límit el dia 30 de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre, en els quals la transferència de la nòmina i paga extra es realitzarà com a data límit el dia 20 dels esmentats mesos.

2. Per mitjà de la persona assignada es farà arribar a cada treballador/a el seu full de nòmina o a petició justificada de l'interessat/ada, per correu electrònic

CAPÍTOL 5

Condicions i millores socials

Article 46

Complement de retribucions en situació d'incapacitat temporal

1. En aquells supòsits d'incapacitat temporal, derivada d'accident de treball, la

corporació complementarà les prestacions del sistema públic fins al 100 % de les seves retribucions.

2. L'Ajuntament podrà verificar l'estat del malalt mitjançant reconeixements mèdics pels metges de la mútua d'accidents de treball o d'altres facultatius que designi la corporació. La negativa de l'empleat/ada a sotmetre's als esmentats reconeixements podrà determinar la suspensió dels drets econòmics establerts, com millores del règim de la Seguretat Social, a càrrec de la corporació. També comportarà la retirada del complement a càrrec de l'Ajuntament quan el resultat d'aquests controls sigui negatiu per considerar que l'empleat/ada no es troba incapacitat per desenvolupar el seu treball així com quan resulti constatada l'existència d'indicis suficients que la situació real de l'empleat/ada no l'incapacita per desenvolupar la seva feina.

Article 47

Incentius a la jubilació anticipada

1. L'Ajuntament podrà pactar amb els empleats que estiguin interessats a accedir a la jubilació de forma anticipada la percepció d'un incentiu econòmic per passar a aquesta situació d'acord amb el barem següent i sense perjudici que la quantitat pugui ser incrementada de mutu acord en determinats casos:

E: edat; Q: quantia (en mensualitats)*.

E	Q
60.....	12
61.....	10
62.....	8
63.....	6
64	3

2. La sol·licitud per percebre aquest incentiu s'haurà de presentar, com a data màxima, fins al dia 30 de juny de l'any anterior a aquell en què el treballador tingui intenció de sol·licitar la jubilació anticipada. D'aquesta manera, un cop presentades totes les sol·licituds per a l'any següent, en el supòsit que no hi hagi disponibilitat pressupostària per concedir-les a tots els interessats, es concediran pel seu ordre de major a menor edat, tenint preferència sobre la resta aquells que la sol·licitud dels quals hagi quedat pendent de resolució l'any anterior per manca de consignació pressupostària.

3. Durant la vigència del Conveni, l'Ajuntament, d'acord amb els representants dels treballadors, destinarà quantitats a finançar aportacions al Pla de pensions que es formalitzi en el període esmentat.

CAPÍTOL 6

Accés i provisió

Article 48

Oferta pública d'ocupació

1. La planificació dels recursos humans de la corporació tindrà com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seu efectius, la seva millor distribució, formació promoció professional i mobilitat.

2. L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari.

3. D'acord amb la legislació vigent, l'Ajuntament es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant la reserva de places per a aquest col·lectiu en les ofertes d'ocupació.

Article 49*Promoció interna*

1. A semblança del que resulta d'aplicació als funcionaris, la promoció del personal laboral fix consisteix en l'ascens d'una categoria enquadra en un grup de classificació professional a una categoria enquadra en el grup de classificació professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup de classificació professional superior, tenir una antiguitat d'almenys 2 anys de servei actiu en el subgrup o grup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

2. A l'efecte de promoció interna, mentre no es dictin les normes de desenvolupament de la Llei 7/2007, per la qual s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic i per les quals es regirà la promoció interna del personal laboral de la corporació, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

3. Sense perjudici de les especificitats relatives a la promoció interna del personal laboral regulades a la Llei 7/2007, l'accés a cossos i escales del subgrup C1 podrà dur-se a terme a través de la promoció interna des de cossos o escales del subgrup C2 de l'àrea d'activitat o funcional corresponent, quan aquestes existeixin, i es realitzarà pel sistema de concurs oposició, amb valoració de la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera i els llocs desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat.

A aquests efectes es requerirà la titulació establerta a l'article 25 de la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública (o la que posteriorment s'implanti en aplicació de l'EBEP) o una antiguitat de 10 anys en el cos o escala del subgrup C2, o de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació al que s'accedirà per criteris objectius.

4. El treballador/a podrà ser destinat a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat d'acord amb les garanties que estableix la legislació laboral i el present Conveni col·lectiu.

Article 50*Provisió dels llocs de treball*

1. L'Ajuntament proveirà els llocs de treball mitjançant els procediments establerts a la normativa vigent sobre funció pública basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

2. La provisió dels llocs de treball es durà a terme pels procediments del concurs i de lliure designació, sense perjudici d'aquells altres que puguin establir-se per les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament de la Llei 7/2007, per la qual s'aprova l'EBEP.

3. L'Ajuntament posarà especial atenció en el compliment de la normativa esmentada quant a l'accés als llocs de treball de persones amb discapacitats reconegudes de qualsevol tipus.

CAPÍTOL 7*Seguretat i salut laboral*

En aquesta matèria cal atènyer-se al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i la resta de normativa que la desenvolupa.

CAPÍTOL 8*Drets sindicals*

En aquesta matèria cal atènyer-se al que disposen la Llei orgànica de llibertat sindical i l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 9

Règim disciplinari

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

Article 51

Faltes disciplinàries

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

2. Es consideraran com a faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'1 dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

3. Es consideren com a faltes greus:

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

- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de 10 hores per mes natural.
 - p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de 3 mesos, si les 2 anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
 - q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
 - r) La pertorbació greu del servei.
 - s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.
 - t) La utilització o publicació indegudes de dades de les quals tingui coneixement per raó del seu treball.
 - u) La reincidència en faltes lleus.
4. Es consideraran com a faltes molt greus:
- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut en l'exercici de la funció pública.
 - b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
 - c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
 - d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
 - e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
 - f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
 - g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.
 - h) La violació de la imparcialitat, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
 - i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
 - j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
 - k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
 - l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
 - m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
 - n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
 - o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
 - p) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats de la corporació.
 - q) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.
 - r) La indisciplina o desobediència en el treball.
 - s) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
 - t) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.

- u) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- v) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- w) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de 3 faltes greus en el període d'1 any.
- x) Totes aquestes faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP les quals seran directament aplicables al personal laboral de la corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la corporació

Article 52

Sancions

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

A) Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió d'ocupació de fins a 15 dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació per més de 15 dies i fins a 1 any amb pèrdua de les retribucions corresponents.

b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als 6 mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de 2 anys.

c) La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de 3 anys.

d) Pèrdua de graus personals

e) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tinguï encomanades el treballador sancionat.

C) Per faltes molt greus:

a) Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.

b) Suspensió d'ocupació per més d'1 any i fins a un màxim de 6 anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

c) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tinguï encomanades el treballador sancionat.

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

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

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

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

Article 53

Tramitació

Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, el procediment disciplinari del personal laboral de la corporació així com les mesures provisionals que s'acordin es regiran, en tot allò que no contravinguin l'establert a l'EBEP amb caràcter bàsic, per la normativa actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya i, en concret, pel Decret legislatiu 1/1997, el Decret 243/1995.

Article 54

Prescripció

1. Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als 6 mesos, les greus als 2 anys i les molt greus al cap de 3 anys.

2. El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès, i des que finalitza la comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs, en el cas de faltes greus o molt greus, per la notificació a l'interessat de l'inici del procediment disciplinar i mentre duri la seva tramitació dins dels terminis legals i reglamentaris, o pel termini d'audiència per la comissió de faltes lleus, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

3. Les sancions imposades prescriuran: les lleus a l'any, les greus als 2 anys i les molt greus al cap de 3 anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 55

Cancel·lació

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

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

ANNEX

1. Roba de treball

L'Ajuntament facilitarà la roba i el calçat de treball a tots aquells treballadors que ho necessitin per raó de la seva activitat. La concreció de les peces que siguin necessàries es farà d'acord amb els representants dels treballadors.

2. Mesures positives d'igualtat per a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones

En compliment d'allò que disposa la disposició addicional 8 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les parts signants d'aquest Con-

veni acorden el present Pla d'igualtat amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Amb caràcter general, l'Ajuntament i els representants dels treballadors vetllaran pel compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, amb caràcter general en tots els àmbits de l'ocupació pública i, en particular, en:

L'accés.

La formació.

La promoció professional.

Les condicions de treball (incloent les retribucions).

L'ordenació del temps de treball.

La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i, especialment, l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Constitució de la Comissió per la Igualtat efectiva entre homes i dones

Per a realitzar el seguiment el conjunt de mesures que s'estableixen en el present capítol, per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Aquesta Comissió es compondrà per 2 membres en representació de la corporació i 2 dels representants dels treballadors. Aquesta Comissió haurà de respectar per, cadascuna de les parts, el principi de presència equilibrada que suposa que les persones de cada sexe no superaran el 60% ni seran menys del 40%.

Aquesta Comissió tindrà com a funcions, a part de realitzar el seguiment de les mesures d'aquest capítol, realitzar la seva avaluació, formular propostes per aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats, actuar en aquells supòsits en què s'acrediti una actuació que vulneri el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats, etc.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari 1 vegada cada 6 mesos i amb caràcter extraordinari a petició de qualsevol de les 2 parts, en un termini màxim de 72 hores.

Podran assistir a les reunions de la Comissió assessors per cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió es formalitzaran en les corresponents actes.

Actuacions en supòsits d'infrarepresentació en grups o categories professionals.
Reserves

En les convocatòries de proves selectives, s'acompanyarà un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe. L'objecte d'aquest informe és analitzar la representació de cada sexe respecte al determinat grup de classificació o categoria professional que ha convocat.

En funció dels resultats d'aquest informe, en aquelles convocatòries de selecció/provisió dels llocs de treballs en les quals existeixi infrarepresentació d'homes o dones, se'n farà especial difusió en els sectors acadèmics i professionals per incrementar la presència d'aspirants del grup infrarepresentat. A més, es podran establir reserves i preferències en les condicions de nomenament/contractació, de forma que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tindran preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracti. Aquestes mesures també es podran aplicar en matèria de promoció i accés a la formació.

Mesures en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar

L'Ajuntament estudiarà l'aplicació de mesures i actuacions per tal de millorar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal. Entre aquestes mesures, a part de les establerts en l'acord/Conveni col·lectiu i sempre que no afecti la prestació del servei, poden destacar les següents:

L'establiment d'una major flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina per aquells treballadors que hagin d'atendre a fills menors de 12 anys o familiars depenents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat.

Atorgament de permisos, a recuperar, per a atendre familiars i menors dependents.

En totes les reunions que es convoquin s'establirà una hora d'inici i una hora de finalització, procurant evitar la seva realització a les tardes o fora de la jornada ordinària dels treballadors, llevat de supòsits degudament justificats.

Introducció de teletreball per a aquelles persones que han d'atendre menors i familiars dependents.

Protocol d'actuació en matèria d'assetjament: sexual, per raó de sexe o per qualsevol altre raó

1. Qualsevol reclamació per assetjament s'haurà de comunicar al responsable de Recursos Humans de la corporació, regidor de Recursos Humans o representants dels treballadors.

2. Des de Recursos Humans s'obrirà expedient administratiu, aspecte que serà comunicat en un termini màxim de 5 dies a la persona afectada, i realitzarà quants tràmits i actuacions siguin necessaris per a tenir un millor coneixement dels fets. De l'obertura de l'expedient i les actuacions que es duguin a terme s'informarà els representants dels treballadors o, en el seu cas, els delegats de prevenció.

3. Es sol·licitarà als serveis de prevenció que realitzin un estudi mèdic de la persona afectada, un estudi de riscos psicosocials o qualsevol altre tipus d'actuació que considerin adient. En el seu cas, es podrà sol·licitar assistència a altres entitats públiques o contractar directament un professional expert en la matèria.

4. Els resultats d'aquests estudis es trametran al Departament de Recursos Humans, que juntament amb l'alcalde realitzaran la corresponent valoració, del resultat de la qual es pot acordar l'obertura d'un expedient disciplinari, dictar mesures cautelars per a la protecció de la persona assetjada, acordar canvis organitzatius, o qualsevol altre mesura que consideri adient.

5. De les mesures que s'adoptin per part de la corporació s'informaran els representants del personal/delegats del Comitè de Seguretat i Salut en el Treball i les parts implicades.

6. En tot cas es prestarà a la persona assetjada l'assessorament tècnic (jurídic, mèdic, psicològic, etc.) que sigui necessari.

Altres mesures

Les publicacions (tant internes com externes) i les campanyes informatives que realitzi la corporació en els mitjans de comunicació sempre es dissenyaran des d'una perspectiva de gènere, eliminant tot tipus d'estereotips socials dona-home.

En les contractacions públiques, incorporar als plecs de clàusules condicions especials per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el mercat del treball. En especial, es podria valorar com a criteri d'adjudicació el fet que les empreses tinguin aprovat un pla d'igualtat.

En les subvencions que es concedeixin a entitats privades, tenir en compte com a criteri el fet que aquestes entitats hagin incorporat en la seva organització i actuació la perspectiva de gènere.

(08.060.020)

RESOLUCIÓ

TRE/738/2008, de 4 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2007 i de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de viatgers de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 0804305).

Vist el text de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2007 i de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de viatgers de la província de Barcelona, subscrit per FECAV, AUDICA, UGT i CCOO el dia 25 de gener de 2008, 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2007 i de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de l'empresa del sector de tracció mecànica de viatgers de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 0804305) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 4 de febrer de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA

Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de revisió de l'IPC per a l'any 2007 i de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de viatgers de la província de Barcelona

Assistents:**Representants dels treballadors:**

Per CCOO: Sr. Domingo Teruel, Sr. Armando Postigo i Sr. Manuel Rodriguez. Assessor: Sr. José Villares, Sr. Eduardo Tarrasón i Sr. Diego Fenoy.

Per UGT: Sr. Jose A. Parra, Sr. Jaime del Pino, i Sr. Rafael Santonyo. Assessor: Sr. Juan J. Pérez, Sr. Juan Noguero, Sr. Gregorio Rascón i Sr. Josep Ferré.

Representació empresarial: Sr. Francisco Quintana, Sr. Manel Forasté, Sr. Pere García, Sr. Albert López, Sr. Valeriano Díaz i Sr. Miguel A. Martínez. Assessors: Sra. Elena Aguarta i Sr. Josep Gallego

A la ciutat de Barcelona, a les 12:30 hores del dia 25 de gener de 2008, en els locals de FECAV, c/Diputació, 315, es reuneix la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de tracció mecànica de viatgers de la província de Barcelona, composta per les persones relacionades més amunt, representants dels treballadors i dels empresaris del sector: