

RESOLUCIÓ

TRE/4221/2008, de 12 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per al període 1.7.2007-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0810732).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de juliol 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 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per al període 1.7.2007-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0810732) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 12 de novembre de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per al període 1.07.2007-31.12.2011

CAPÍTOL I

Àmbit, vigència i extensió del Conveni

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni regula i estableix les normes per les quals es regeixen les condicions de treball del personal laboral, permanent o temporal, que presta els seus serveis a l'Ajuntament de Sentmenat.

En queden exclosos expressament:

a) Personal laboral contractat mitjançant els plans anuals d'ocupació de l'Oficina de Treball de la Generalitat, altres plans d'ocupació per treballs específics com poden ser el cens, les enquestes o altres, com també el personal que realitzi algun tipus de pràctica professional mitjançant qualsevol tipus de pacte de convenis.

b) Personal que depengui dels mòduls d'escoles-taller o similars, promoguts per l'Ajuntament/OTG o altres institucions públiques.

c) El personal designat per ocupar càrrecs de confiança.

Article 2

Vigència i durada

El present Conveni tindrà una durada de 4 anys i mig, compresos entre l'1 de juliol de 2007 al 31 de desembre de 2011, i es prorrogarà fins que no s'arribi a un acord amb els representants dels treballadors. Aquest Conveni entrarà en vigor des de la data de la seva aprovació pel Ple Municipal, i serà publicat una vegada estigui registrat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb la legislació vigent.

Els efectes econòmics del present Conveni, en tot el que no estigui especificada la seva efectivitat, s'aplicaran amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2008.

Aquest Conveni podrà ser denunciat en la forma que estableix l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

Article 3

Prelació de normes i condició més beneficiosa

Les condicions pactades en aquest Conveni es consideren mínimes i, conseqüentment, qualsevol pacte més favorable establert entre treballadors/ores i l'Ajuntament prevaldrà sobre el que s'estableixi aquí en els pactes que es realitzin amb posterioritat a la signatura d'aquest Conveni (sempre que no vulneri el dret administratiu i/o laboral) igual que qualsevol llei o decret que faci referència als treballadors/ores de l'Administració.

Article 4

Comissió Mixta de Vigilància

Per vigilar el compliment del present Conveni i per tal d'interpretar-lo quan calgui, es constituirà una Comissió Mixta de Vigilància, que començarà a actuar en el termini de 30 dies a comptar de la signatura del present Conveni.

La Comissió Mixta de Vigilància entendre de tots aquells temes relacionats amb els treballadors/ores per als quals no existeixi una comissió específica. En concret, entendre de qualsevol tema relacionat amb possibles interpretacions del Conveni i/o el seu desenvolupament.

Aquesta Comissió la integren 4 membres i els suplents respectius, 2 dels quals representen la corporació municipal i 2 la representació dels treballadors/ores.

Es crearan les subcomissions necessàries per tractar temes específics dels diversos col·lectius de treballadors.

Règim de reunions:

La Comissió Mixta de Vigilància es reunirà ordinàriament un cop cada 3 mesos i, a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari. En cas de desacord les parts es sotmetran a la interpretació que en faci el Tribunal laboral de Catalunya i el CMICAL.

S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran vinculants.

CAPÍTOL 2

Organització del treball i deures dels treballadors.

Article 5

Organització del treball

a) L'organització del treball i l'assignació de feines o funcions, amb subjecció i d'acord a les lleis vigents, és facultat exclusiva de la corporació i s'exerceix pel seu president, alcalde o regidor en qui delegui.

Les persones delegades per exercir l'organització o l'assignació del treball actuaran en nom de l'autoritat màxima de la corporació.

L'organització del treball 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 que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització i aprofitament del personal.

Aquests canvis i modificacions no podran implicar cap perjudici dels drets econòmics i professionals dels treballadors; els representants dels treballadors rebran la informació que en dret els correspongui i atendran les qüestions que es puguin originar per aquestes causes.

b) Obligacions generals dels treballadors

1. Els treballadors de l'àmbit d'aplicació del Conveni, ateses les característiques de servei públic de les seves funcions, estan sotmesos al règim d'incompatibilitats legalment vigent. Tots ells han d'observar discreció i reserva professional en els assumptes que puguin conèixer a causa dels seus càrrecs i no utilitzar aquestes dades en benefici propi ni de tercers.

2. L'obligació principal de tots els treballadors de l'Ajuntament és comportar-se sempre de forma diligent, correcta i atenta amb els administrats.

També es comportaran de forma respectuosa amb els seus companys, subordinats, caps i membres del consistori.

3. També és la seva obligació complir amb puntualitat el respectiu horari de treball (així com les disposicions que tendeixin a exigir el seu compliment), mantenir en bon ordre i bon estat els mitjans materials (mobles i immobles) que s'utilitzin en el desenvolupament de la seva feina i acatar i complir fidelment, amb el màxim d'iniciativa pròpia, les obligacions del seu lloc de treball, les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables immediats.

4. L'obligació dels responsables d'àrea, secció i unitat és esforçar-se a facilitar i exigir als seus subordinats el compliment de les seves obligacions, donant-los les instruccions i els ajuts necessaris per tal de mantenir en tot moment l'eficàcia i la cordialitat.

5. A més dels punts citats, són deures dels treballadors tot el que preveu el Reglament de funcionaris de l'Administració local i les normes o les lleis que el modifiquen o complementen (en especial el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals; la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de la Generalitat de Catalunya i el Decret 1/1997 text refós únic en matèria de funció pública.

Així mateix la Corporació reconeix el dret a exercir les seves funcions com a òrgans de representació als sindicats signants d'aquest acord en aplicació de la Llei d'òrgans de representació 9/87, de 12 de juny, article 32 i següents així com la LOLS 11/85 de 2 d'agost.

Article 6

Calendari laboral

Són laborables tots els dies de l'any, excepte els diumenges, les festes oficials aprovades per l'Administració de l'Estat, la Generalitat de Catalunya, així com els 2 dies festius locals aprovats per aquest Ajuntament.

El calendari laboral anual de tots els departaments es confeccionarà i aprovarà abans de l'inici de l'any, conjuntament amb la participació dels delegats dels treballadors.

Article 7

Jornada i horari de treball

7.1 Jornada de treball

El còmput anual d'hores aplicable al personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindrà una durada màxima de 1.505 hores efectives anuals i 215 dies de treball a l'any.

El calendari laboral anual de tots els departaments es confeccionarà i aprovarà abans del 30 de novembre de l'any en curs per a tots els col·lectius i seccions que afectin el present conveni, d'acord amb els delegats dels treballadors.

7.2 Horari de treball

Amb caràcter general, la jornada de treball, durant la vigència d'aquest Conveni, es complirà de dilluns a divendres, de les 8 a les 15 hores.

L'horari pels col·lectius amb jornada especial, que realitzen prolongació de jornada i/o jornada partida, serà el que es determini individual o col·lectivament, en els quadrants de serveis conforme al calendari laboral anual, pactat amb els representants dels treballadors.

Els horaris de treball dels diferents departaments i serveis de l'Ajuntament seran els següents:

a) Brigada d'obres, jardineria, neteja viària i aquells altres serveis que hagin de desenvolupar el seu treball amb llum diürna:

Horari d'estiu: del primer dilluns laborable del mes de març al divendres anterior al primer dilluns laborable de novembre, de 7 a 14 hores.

Horari d'hivern: del primer dilluns laborable del mes de novembre al divendres anterior al primer dilluns laborable de març, de 8 a 15 hores.

b) Administració

Amb caràcter general, de 8 a 15 hores.

Quan es realitzen horaris de jornada partida i/o prolongació de jornada, el que es determini en raó de les necessitats del departament o servei.

c) Conserges

Els horaris que se determinin en raó de les necessitats del servei.

d) Neteja dependències

Hauran de realitzar el seu treball en horaris no coincidents amb la normal activitat de la dependència.

7.3 Horari de compliment obligatori

L'horari de compliment obligatori serà per als treballadors amb dedicació plena, l'establert en el calendari laboral confeccionat per cada un dels col·lectius, departaments i seccions que afectin el present Conveni.

Quan es realitzi una jornada de treball diària i continuada de 6 hores com a mínim, es tindrà dret a un període de descans, de temps efectiu, de 30 minuts per esmorzar. Els treballadors que tinguin dret a gaudir d'aquest període hauran de respectar els següents extrems:

a) Els treballadors/ores que no gaudeixin d'aquest període no podran acumular-lo en cap cas a l'horari de compliment obligatori.

b) El gaudiment d'aquest període es realitzarà necessàriament a partir de les 9.30 hores fins a les 12 hores.

c) L'absència durant el període esmentat no podrà produir en cap cas un detriment efectiu del servei; no es podrà deixar cap dependència sense personal.

7.4 Control de compliment de l'horari

Tots els treballadors de l'Ajuntament ha de fitxar, en el rellotge marcador o el sistema informàtic que el substitueixi:

a) En començar i finalitzar la jornada laboral.

b) En sortir i entrar per esmorzar.

c) En sortir i entrar quan, per raons justificades i amb la corresponent autorització, hagin d'absentar-se del lloc de treball.

Les sortides durant la jornada laboral previstes a l'apartat c) s'han de comunicar al Departament de Personal, amb la suficient antelació, llevat dels casos d'urgència justificada.

S'entén com a horari de treball el comprès entre les hores així fixades per a cada servei.

No es permet esperar l'hora de sortida davant del rellotge marcador.

S'establiran sistemes de control de presència per a tots els col·lectius, així com en cada dependència, sempre que el centre de treball estigui a més de 500 metres de l'edifici de l'Ajuntament.

El control de compliment de l'horari de treball, tant pel que fa a la jornada ordinària com als períodes de recuperació, es portarà a terme des del Depar-

tament de Personal, sobre la base dels registres efectuats per les targetes de control horari o sistema substitutiu d'utilització obligatòria per a tot el personal, en totes i cadascuna de les absències que es produeixin, ja sigui per permisos retribuïts com per permisos recuperables, qui al mateix temps proporcionarà a petició del treballador informació sobre els esmentats registres. Trimestralment els representants dels treballadors rebran informació sobre les incidències i l'índex d'absentisme.

Cada treballador és responsable de l'adequada utilització de la seva targeta, així com no es podrà manipular manualment. En cas que per qualsevol motiu l'aparell de control de presència no estigui en condicions es comunicarà al Departament de Personal.

El Departament de Personal vetllarà en tot moment perquè l'aparell de control de presència estigui en condicions.

En cas de pèrdua de la targeta de control es comunicarà al Departament de Personal.

Els treballadors que per motius justificats demanin un canvi d'horari ordinari, i amb la corresponent justificació de la forma de recuperació d'aquest, hauran de demanar-lo al Departament de Personal, prèvia conformitat del cap de departament o regidor.

7.5 Flexibilitat horària

En l'horari d'inici de jornada es podrà efectuar l'ingrés al lloc de treball amb 30 minuts de retard respecte a l'horari oficial establert per a cada cas.

Aquesta diferència horària, entre l'horari oficial i l'hora real efectuada, haurà de recuperar-se indefectiblement en el mateix dia en què es produeixi el fet.

L'absència durant el període esmentat no podrà produir en cap cas un detriment efectiu del servei, ni es podrà deixar cap dependència sense personal.

7.6 Horaris especials

Es concedirà flexibilitat horària sobre l'establerta amb caràcter general per a la realització d'estudis o cursos de formació degudament acreditats, sempre que no tinguin incidència en el lloc de treball ocupat.

D'aquestes concessions s'informarà prèviament els delegats de personal.

CAPÍTOL 3

Llocs de treball, provisió i mobilitat funcional

Article 8

Ingressos i provisió de llocs de treball

L'Ajuntament es compromet a dur a terme una política activa que faciliti la integració de les persones disminuïdes per tal que el dret a l'accés a la funció pública, al treball i a la lliure elecció de professió o ofici arribin a ser efectius.

Amb aquest objectiu es reservaran un 5% de les places de la plantilla de l'Ajuntament que constitueixen l'oferta d'ocupació pública anual, perquè siguin proveïdes per persones amb una disminució igual o superior al 33%, segons Reial decret 2.271/2004 de 3 de desembre. En cas que aquestes places quedessin desertes, passarien automàticament a incrementar les del torn lliure.

Article 9

Treballs de categoria superior i inferior

S'aplicarà el que disposa la legislació vigent. No obstant això, en els casos en què un treballador hagi d'assumir les funcions d'un lloc de treball de categoria superior per suplències que, per la seva curta durada, no estiguessin regulades, la corporació abonarà a aquests treballadors la part proporcional que els corresponguin segons les retribucions del lloc substituït i pel temps de treball realitzat.

Article 10

Creació, modificació o amortització llocs o categories

Es reconeix a la corporació la facultat de crear, modificar o amortitzar llocs de treball. En tots els casos es respectaran els drets legítimament adquirits pels treballadors, entenent que aquests són tots els complements o els beneficis que el treballador hagi adquirit.

En els supòsits anteriors, els delegats de personal seran informats amb caràcter previ i podran emetre informe en base a la Llei 9/87 de 12 de juny i la LOLS 11/85 de 2 d'agost.

Article 11

Mobilitat del personal

Per a qualsevol canvi de funcions, destí o unitat administrativa, el criteri a seguir serà de mutu acord entre les parts. Si no es fa així, hi participaran els delegats de personal junt amb l'interessat/ada i, sempre que sigui possible, abans de qualsevol modificació en la seva situació anterior.

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 que es creguin convenients, es regiran conforme el que estableix l'article 5.a) del present Conveni.

Els canvis de lloc de treball o les seves condicions no podran fonamentar-se en mesures arbitràries o sancionadores.

No obstant això, i previ acord amb els delegats de personal, l'Ajuntament podria organitzar la rotació dels llocs de treball dintre de l'Administració a fi i efecte que en cas que qualsevol treballador/a hagi d'absentar-se del seu lloc de treball, aquest pugui ser cobert per un altre treballador/a per així no perjudicar el funcionament del servei de l'Administració davant el ciutadà. La participació en aquesta rotació puntuarà el treballador/a en el cas que l'Ajuntament organitzi promocions internes per a canvis de categories administratives.

Article 12

Promoció interna

12.1 Les vacants produïdes en la plantilla orgànica (bé sigui per renúncia, canvi de lloc de treball, ascens, nova creació o altres supòsits) es cobriran mitjançant concurs oposició intern al qual podrà concórrer tot el personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que en cada cas es determinin.

Es reservarà i convocarà un mínim del 50% de les places vacants, mitjançant concurs oposició o concurs i valoració de mèrits, de torn, restringit per al personal de l'Ajuntament, per facilitar la promoció interna i l'accés a la categoria superior immediata dels peons i auxiliars administratius, sempre que compleixin amb la titulació i/o formació exigida reglamentàriament i estiguin prèviament catalogats els llocs de treball a cobrir.

12.2 La creació de nous llocs de treball s'efectuarà sobre la base efectiva de la seva necessitat i només es cobriran per personal extern quan no puguin cobrir-se adequadament mitjançant la promoció interna.

L'Ajuntament mantindrà una política favorable a l'estabilitat dels llocs de treball.

No s'efectuaran contractacions amb caràcter d'urgència o per acumulació de feina si no es basen en aquests criteris, i s'informi puntualment els delegats de personal.

Article 13

Formació professional

L'Ajuntament promourà l'assistència del personal 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, garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència.

Només es podrà assistir a un curs de perfeccionament a l'any per empleat i dintre de la jornada laboral, excepte quan per interessos organitzatius de l'Ajuntament aquest determini i autoritzi la seva participació en algun altre.

L'Ajuntament proposa a la Comissió de Vigilància la creació d'un catàleg de cursos necessaris per a cada lloc de treball, regulant la categoria dels cursos:

Proposta categoria 1: els cursos proposats per l'Ajuntament, necessaris pel seu lloc de treball seran finançats al 100% quant al cost del curs, dietes i hores de treball. Si aquests es fan fora de l'horari de treball, aquestes hores es negociaran el seu pagament (hores normals) o bé amb hores de festa.

Proposta categoria 2: els cursos proposats pel treballador i acceptats per la corporació, complementaris per al seu lloc es finançaran en un 50% quant al cost del curs i desplaçament. No s'abonarà cap altre tipus de dieta.

Proposta categoria 3: en els cursos proposats pel treballador i que el seu contingut no tingui relació amb les funcions pròpies del seu lloc de treball, se li facilitarà en la mesura que sigui possible, l'horari per realitzar-los.

L'Ajuntament organitzarà un curs de català anual per als seus treballadors dintre de la jornada laboral, al qual assistirà tot el personal interessat, però sempre considerant les necessitats organitzatives del departament o servei on estiguin adscrits els sol·licitants.

CAPÍTOL 4

Règim retributiu

Article 14

Pacte de permanència a l'empresa

Quan qualsevol treballador hagi rebut una especialització professional amb càrrec a l'Ajuntament per posar en marxa projectes determinats o realitzar un treball o lloc específic, podrà establir-se en el seu contracte i, d'acord amb el treballador interessat, una clàusula indemnitzatòria en concepte de danys i perjudicis, del següent ordre:

- a) El treballador haurà de mantenir una permanència en l'empresa de 2 anys, des que va finalitzar l'especialització.
- b) Si abandona el treball durant el primer any, des que va finalitzar l'especialització: un 60% del cost d'aquesta.
- c) Si abandona el treball durant el segon any, des que va finalitzar l'especialització: un 40% del cost d'aquesta.

Article 15

Incrementos salarials

Durant la vigència d'aquest Conveni, els treballadors/ores han de tenir dret a les millores salarials establertes en les lleis de pressupostos de l'Estat.

L'esmentat increment salarial tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de 2008.

Article 16

Plusos específics i complements

16.1 Complement específic 6 (jornada partida)

Amb efectes de l'1 de gener de 2008, es fixen els nous trams, percentatges de dedicació e imports d'assignació mensuals a percebre per aquells treballadors que realitzin la seva jornada laboral de forma partida.

Els paràmetres i bases aplicades pera la obtenció dels trams, percentatges i imports indicats són:

- a) Hores jornada partida (HJP)
Es consideren hores jornada partida, el menor nombre d'hores realitzades sobre la jornada laboral diària de 7 hores.
- b) Jornada principal
Es considera jornada principal el major nombre d'hores realitzades durant la jornada laboral diària de 7 hores.
- c) Dies jornada partida
Els dies en què efectivament realitzi aquella jornada
- d) Jornada anual
1.505 hores anuals a treballar, previstes en el calendari laboral i recollides en el present conveni.
- e) Fórmula càlcul plus jornada partida

$$PJP = \frac{HJP \times n.\text{dies efectius JP}}{1.505} = \%$$

D'estar prevista la realització d'aquella jornada partida en un període inferior a 1 any, es meritara únicament pel període en què s'efectuï i, s'aplicarà a la fórmula anterior, els següents correctors:

Dividend núm. de dies efectius: els previstos a realitzar en el període contemplat.

Divisor: les hores efectives de treball fixades en el calendari laboral per al període en qüestió.

- f) Trams i imports plus jornada partida

T: tram; HA: hores any;
IM: import mensual (euros).

T	HA	IM
10% al 20%	150 a 301	96,57
20,06 al 30%.....	302 a 451	129,35
30,06 al 40%.....	452 a 602	160,24
40,06 al 50%.....	603 a 752	191,02

g) El present plus es meritara en 12 mensualitats, amb exclusió de les pagues extres de juny i Nadal.

h) L'esmentat plus es meritara en tant en quant el treballador realitzi el seu horari laboral en dit règim de jornada, deixant de percebre'l quan per necessitats organitzatives, servei o de qualsevol altre índole, desenvolupi la jornada laboral de forma continuada, prèvia informació als representants dels treballadors.

16.2 Complement de prolongació de jornada

Gaudiran d'aquest complement els treballadors que per efecte de la seva tasca hagin de prolongar la jornada laboral.

16.3 Delegació de firmes

Quan per motius d'organització es cregui convenient delegar la firma en un treballador, a tenor del que disposa l'article 16.1 de la Llei 30/1992, es procedirà a atorgar remuneració mensual en concepte especial dintre del complement específic.

16.4 Plus nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprés entre les 22 i les 6 hores s'abonaran en concepte de plus de nit.

Es meritara per hores o dies efectivament treballats en l'esmentat període nocturn, d'acord amb els següents imports:

Any 2008: 10 euros diaris

Any 2009: 12 euros diaris

Any 2010: 14 euros diaris

Any 2011: 16 euros diaris

Aquestes quantitats es començaran a percebre a partir de l'1 de setembre de 2008, fins aquesta data continuarà vigent l'anterior sistema de càlcul.

Pels treballadors amb 55 o més anys i que no hagin estat contractats específicament per treballar de nit, la realització de serveis en torn nocturn serà voluntària, amb l'excepció que aquests serveis no es puguin cobrir amb personal que no tingui aquesta condició.

16.5 Plus festivitats

Quan per necessitats de servei hagi de realitzar el treballador la seva jornada, de forma ocasional i esporàdica, en 1 dia festiu dels determinats en el calendari oficial de festes de Catalunya o en dissabtes i diumenges, amb efectes del dia 1 de gener de 2008 s'abonarà en concepte de plus de festivitats, el següent import: 10,18 euros per dia efectivament treballat.

16.6 Plus de presència i puntualitat

Els treballadors dels grups C, D i E i amb l'objectiu de reduir l'absentisme, rebran un plus salarial per presència i puntualitat. La quantia d'aquest plus es fixa en 35,90 euros mensual distribuïts en 2 pagues a l'any per import de 215,40 euros, que s'abonaran en la nòmina del mes de març i setembre comptabilitzant els següents períodes:

1r semestre: març, abril, maig, juny, juliol i agost.

2n semestre: setembre, octubre, novembre, desembre, gener i febrer.

Pel primer any d'aplicació, aquest plus es començarà a meritjar per primer cop en el mes de setembre de 2008 i s'abonarà amb el rebut de salari del mes de març de 2009.

Serà d'aplicació per tot el període de vigència la següent escala de descomptes:

Escala absentisme i percentatge reducció del plus de PIP

Minuts absentisme/mes	Reducció percentatge plus mes
0,1 a 2%	10%
2,01 a 4%	20%
4,01 a 6%	30%
6,01 a 8%	40%
8,01 a 10%	50%
Més del 10,01%	100%

El dret a la percepció del plus es perdrà per qualsevol falta, justificada o no a excepció de les següents situacions:

- per trobar-se en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional.
- les absències derivades de maternitat o paternitat.
- les derivades de la denominada violència de gènere.

Article 17

Gratificacions extraordinàries

A tots els efectes, es retribuïran 2 pagues extraordinàries a l'any (juny i desembre) al 100% de totes les retribucions que percebin els treballadors de caràcter mensual, excepció feta dels plusos de nocturnitat, festivitats i plus jornada partida, i altres plusos que, per la seva naturalesa, tinguin convingut individual o col·lectivament la seva meritació en 12 mensualitats.

Article 18

Hores extraordinàries

18.1 Es tendirà a la supressió total de les hores extraordinàries. En cap cas la realització d'hores extraordinàries no tindrà caràcter habitual i continuat.

Les hores extraordinàries que excepcionalment es realitzin seran amb la deguda autorització.

S'aplicaran per a la determinació, tramitació i cotització, l'Ordre del Ministeri de Treball i Seguretat Social d'1 de març de 1983, en relació amb el

Reial decret del 19 de gener de 1983, pel que fa a l'esmentada cotització de la Seguretat Social.

Sempre que sigui possible, es compensarà la realització d'hores extraordinàries amb dies de festa, o bé mitjançant el pagament d'aquestes d'acord amb les següents proporcions:

a) Calculant l'import de l'hora extra sobre l'hora ordinària del treballador, d'acord amb la naturalesa del dia i franja horària en què s'efectuïn a raó de:

Hora extra normal: de 6 a 22 hores, 1 hora 45 minuts per hora ordinària

Hora extra nocturna: de 22 a 6 hores, 2 hores per cada hora ordinària

Hora extra festiva: de 6 a 22 hores, 2 hores per cada hora ordinària

Hora extra festiva nocturna: de 22 a 6 hores, 2 hores 30 minuts per cada hora ordinària.

Qualsevol d'aquests casos es negociarà entre l'Ajuntament i el treballador.

18.2 Limitació hores extraordinàries

Les hores extraordinàries a fer per cada treballador/a no podran excedir les 80 a l'any, excepte del cas de les previstes en l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

Article 19

Indemnitzacions per raons del servei

19.1 La quantitat que es cobri diàriament per satisfer les despeses i manutenció fora de la residència habitual podrà ser:

1. Sencera, si es pernocta fora de la residència habitual, incloent-hi el dia de sortida i el d'arribada. El seu import serà per a totes les categories el que correspongui per a una dieta sencera en els Pressupostos generals de l'Estat.

2. Reduïda, si es torna a pernoctar a la residència habitual. El seu import serà per a totes les categories el que correspongui per a una dieta en els Pressupostos generals de l'Estat.

19.2 Desplaçaments

a) S'abonaran les despeses produïdes per la utilització de qualsevol mitjà de transport per raó del servei encomanat; la seva quantitat suposarà:

L'abonament del bitllet o passatge quan s'utilitzin línies regulars de transports aeris, marítims o terrestres. Quan s'utilitzin com a mitjà de transports línies aèries la tarifa serà la corresponent a la classe turista.

En cas d'utilització de vehicle particular s'abonarà el preu del quilometratge més les despeses d'autopistes, contra presentació de justificants.

b) Tot el personal que per raons de treball hagi de desplaçar-se habitualment disposarà d'un vehicle municipal adequat. El treballador/a no estarà obligat a utilitzar el seu propi vehicle. En cas de posar-lo a disposició de l'Ajuntament, cobrarà la quantitat de 0,30 cèntims d'euro per quilòmetre.

c) L'abonament de les quantitats corresponents es realitzarà mitjançant presentació del formulari imprès que a tal efecte confeccionarà el Departament de Personal i en el qual el treballador haurà de posar les seves dades i el motiu del desplaçament i justificants de despeses corresponents.

d) Quan per raons del servei el treballador/a hagi de desplaçar-se de forma obligada al lloc de treball fora de l'horari habitual, li serà abonat el quilometratge d'anada i tornada des del lloc de residència.

Article 20

Gratificació extraordinària 25 anys de servei

Aquell treballador que hagi complert els 25 anys de prestació de serveis a l'Ajuntament percebrà la gratificació de 1.000 euros bruts, per una sola vegada.

Article 21

Beques i ajudes

Les quantitats abonades pels conceptes de beques i/o ajudes, recollides en els

apartats 21.1 al 21.5 ambdós inclosos, es considerarà com a retribucions en espècie d'acord amb la legislació vigent. Els imports indicats per l'any 2008 seran efectius a partir de l'1 de setembre de 2008, per les situacions produïdes amb anterioritat s'aplicaran els imports vigents en l'anterior Conveni amb les actualitzacions que pertoquin.

Aquestes ajudes s'abonaran en la nòmina del mes de setembre.

21.1 Per cada fill menor de 21 anys que convisqui amb els pares i no tingui ingressos propis, per despeses d'escolarització en centres reconeguts pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat, i prèvia presentació de la documentació acreditativa, s'abonarà: any 2008, 150 euros.

21.2 Per cada fill o filla que neixi s'abonarà la quantitat de: any 2008, 170 euros.

22.3 Per matrimoni o creació de parella, en tots els casos s'haurà d'acreditar aquesta situació i específicament en l'últim supòsit mitjançant un certificat de convivència i amb una periodicitat no inferior a 5 anys, s'abonarà als treballadors als que afecta aquest Conveni com a ajuda social la quantitat de: any 2008, 145 euros.

22.4 Ajuts per oftalmologia

L'Ajuntament abonarà als treballadors als quals afecti aquest Conveni les següents ajudes per oftalmologia:

Conceptes	2008	Cadència
Muntura d'ulleres graduades.....	80 euros/unitat	2 anys
Vidres graduats d'ulleres.....	60 euros/unitat	2 anys
Vidres graduats d'ulleres.....	75 euros/unitat	2 anys
Lents progressives.....	75 euros/unitat	2 anys
Lents de contacte.....	75 euros/unitat	2 anys

La cadència dels vidres de les lents, així com les de contacte, es pot modificar quan s'acrediti mitjançant prescripció facultativa la necessitat del canvi de graduació.

En el cas que el cost sigui menor, s'abonarà la quantitat que figuri a la factura.

En el cas de deteriorament o ruptura en hores de treball, degudament justificada, aquesta ajuda es concedirà sense tenir en compte el temps d'antiguitat en l'Ajuntament.

Pels anys de vigència del Conveni, els imports indicats anteriorment, seran revisats d'acord amb l'IPC resultant per cadascun d'aquests anys.

21.5 Ajudes per a fills disminuïts

Al treballador que tinguin al seu càrrec, convivint en el mateix domicili dependent econòmicament d'aquest, fills incapacitats físicament o psíquicament, se li abonarà una quantitat de 100 euros mensuals, sempre que aquest no rebi ingressos superiors a l'SMI.

21.6 Requisits

Per tenir dret a l'abonament de les beques i ajudes indicades en els anteriors apartats, s'haurà de reunir els següents requisits:

a) Acreditar una antiguitat mínima de 6 mesos, en el moment que s'hagin d'abonar.

b) No desenvolupar, a més de la principal en l'Ajuntament, cap altre tipus d'activitat, ja sigui professional o en el sector privat, encara que existeixi reconeixement de compatibilitat per part del mateix per al desenvolupament d'aquelles.

c) Quan es realitzi una jornada de treball inferior a la convinguda en el present conveni (temps parcial) els imports a percebre per les mateixes, seran proporcionals a la jornada contractada.

21.7 Ajudes socials (bestretes)

L'Ajuntament dins dels crèdits pressupostaris consignats a l'efecte, pot concedir bestretes al personal fins a l'import màxim equivalent a dues mensualitats completes, sense interès, a retornar al fons municipal en 14 mensualitats iguals, consecutives a la concessió de la bestreta mitjançant directa deducció de la nòmina.

La bestreta s'ha de destinar a situacions de desnonament, salut del sol·licitant o familiars directes o altres situacions de necessitat, i degudament acreditada, demostrant la despesa efectuada o presentant el pressupost adient i, posteriorment, mitjançant la presentació de la factura. En circumstàncies especials es pot ampliar el termini de reintegrament.

Article 22

Indemnització per mort o invalidesa

L'Ajuntament té concertada una assegurança individual que garantirà als seus treballadors compresos en l'àmbit del present Conveni, i des del moment de la seva incorporació a aquell, la percepció de 30.050,61 euros per a aquest o per als seus beneficiaris en els supòsits de mort per accident laboral o estat d'incapacitat o invalidesa permanent, quan derivi d'una contingència professional.

Article 23

Retribució de l'antiguitat

Amb la finalitat d'igualar la retribució del concepte d'antiguitat entre el col·lectiu laboral i el funcionarial, s'estableix amb caràcter general un sistema de còmput de l'antiguitat per triennis i pels imports fixats per als empleats públics en la Llei de pressupostos generals de l'Estat segons els diferents grups.

L'assoliment d'un nou trienni comportarà el pagament d'aquest des del mes en què s'ha produït el fet.

Article 24

Percepcions econòmiques

Cobrament mensual

La data límit de l'ingrés de la nòmina en el compte dels interessats serà, a ser possible, el dia 27 de cada mes. Si aquest dia fos festiu, ho serà el dia laborable immediatament anterior. Per a les pagues extraordinàries, serà ingressada com a màxim el dia 22 del mes del seu venciment.

Pagaments complementaris

Amb anterioritat a l'aprovació de qualsevol complement econòmic per motius extraordinaris als treballadors d'aquesta corporació, s'informarà els representants dels treballadors.

CAPÍTOL 5

Vacances, permisos i excedències

Article 25

Vacances

Cada treballador gaudirà de 23 dies laborables de vacances anuals, computables de dilluns a divendres, prorratejant-se en aquells casos en els quals el treballador no tingui 1 any d'antiguitat a l'Ajuntament.

En el cas de no acreditar 1 any complet de servei, el còmput dels dies de vacances s'efectuarà des de la data d'ingrés en l'Ajuntament, fins el 31 de juliol de cada any.

El període de vacances es podrà gaudir de la forma següent:

1.1 Vint-i-tres dies laborables o fracció menor que correspongui de forma continuada: es gaudiran per mesos sencers. La data d'inici serà sempre en dia laborable i, preferiblement en dilluns.

1.2 Distribució en 2 períodes: el període de vacances es podrà fraccionar en 2 períodes, distribuïts en 12 i 11 dies laborables i consecutius respectivament i es fixarà com a data d'inici un dia laborable.

1.3 Es realitzaran des del mes de juny fins el mes de setembre. L'assignació

dels torns corresponents a vacances es realitzarà de forma rotativa entre el personal dels departaments.

1.4 Durant el període de vacances es mantindrà sempre el 50% de la plantilla en el cas de les oficines municipals i en aquells altres col·lectius que es consideri per part dels seus responsables.

1.5 Per establir els corresponents torns de gaudi de vacances anuals, es confeccionaran els plans de vacances dels treballadors abans del 30 d'abril de l'any en curs.

L'aprovació dels torns de vacances es realitzarà sobre la base de les peticions dels treballadors. En cas de conflicte, es concediran per ordre d'antiguitat en primera instància i després de forma rotatòria, de forma que els primers electors de cada període seran els últims en el següent.

Es podran concedir canvis sobre els plans de vacances inicials aprovats, sempre que no produeixin detriment del servei.

1.6 Els dies de vacances es perdran si no han estat gaudits abans del 31 de desembre de l'any en curs.

Article 26

Permisos retribuïts

26.1 Assumptes propis

D'acord amb l'article 148.3 del Reglament de personal al servei de les entitats locals, que preveu la possibilitat de disposar de 9 dies per assumptes propis, tot el personal afectat pel present Conveni gaudirà d'aquests dies retribuïts que es distribuïran en 2 períodes:

Primer període: 4 dies laborables per Setmana Santa.

Segon període: 5 dies laborables per Nadal i Cap d'Any.

L'establiment dels torns s'acordarà junt amb el calendari laboral de cada any.

El calendari de gaudi d'aquests 2 períodes s'establirà en les dates següents:

Període Setmana Santa: abans del 28 de febrer de l'any en curs.

Període Nadal i Cap d'Any: abans del 31 d'octubre de l'any en curs.

Es podrà sol·licitar la modificació de les dates d'aquests permisos sempre que el servei ho permeti.

Els dies d'assumptes propis no es podran realitzar a continuació o amb posterioritat immediata de ponts, vacances o dies festius, a excepció de diumenges, excepte quan existeixi una causa que justifiqui l'esmentada excepció, segons el criteri del Departament de Personal. Els dies d'assumptes propis s'hauran de gaudir abans del dia 31 de desembre de cada any natural (a excepció del període establert per Nadal i Cap d'Any), no poden gaudir-se igualment durant els mesos de juliol i agost, excepte en el cas d'existir una causa justificada que obligui a la seva realització.

26.2 Permisos i llicències retribuïdes

Amb caràcter general serà d'aplicació a tots els treballadors de l'Ajuntament les mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes recollides en la Llei 8/2006, de 5 de juliol.

Sens perjudici de les disposicions legals que són o puguin ser aplicables en el futur, els treballadors afectats dintre de l'àmbit del present Conveni disposaran dels següents permisos retribuïts, a justificar:

a) 15 dies naturals per matrimoni del treballador, unió de fet o formació de parella. En aquest últim supòsit es requerirà certificat de convivència de parella, en periodicitat no inferior a 5 anys.

b) 1 dia laborable per canvi de domicili en la mateixa població de residència, ampliable a 4 dies si el trasllat comporta canvi de població.

c) 1 dia per matrimoni de familiars fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

d) 5 dies laborables consecutius per naixement de fill, adopció o acolliment d'un menor de fins a 6 anys.

e) 3 dies naturals continuats per defunció de cònjuge o parella, pares (naturals o polítics), fills o germans (naturals o polítics).

f) 2 dies laborables per defunció de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En cas que la defunció es produeixi en un municipi diferent del municipi del lloc de treball, s'addicionarà en ambdós casos contemplats en els apartats e) i f), 2 dies naturals més al permís retribuït.

g) 3 dies naturals per intervenció quirúrgica o malaltia greu de parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat del treballador.

h) Per assistir a exàmens acadèmics oficials: el dia en què es realitzi l'examen.

i) El temps indispensable per assistir a visites, proves i intervencions quirúrgiques, justificades, del treballador o dels seus familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.

j) Les hores indispensables per a qüestions particulars, prèvia autorització del Departament de Personal. Aquest permís estarà condicionat al fet que no s'hagin esgotat els dies per assumptes propis, essent en conseqüència descomptades les hores de permís dels esmentats dies. En cas contrari, les hores seran recuperades amb la conformitat prèvia del cap de servei i, si no fos possible la seva recuperació, es descomptarà de les retribucions del treballador.

k) Pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, imposat per les lleis i les disposicions vigents: el temps necessari pel seu estricte compliment.

Els permisos es sol·licitaran amb l'antelació suficient i a través dels conductes reglamentaris. Si la causa del permís es un fet imprevisible, es comunicarà al més aviat possible.

Sempre i en tots els casos, s'haurà de presentar un justificant que demostrï l'existència de la causa que va originar el permís. En cas contrari les hores d'absència s'hauran de recuperar o bé es descomptaran de les retribucions del mes a què correspongui.

Article 27

Permisos no retribuïts

27.1 Els treballadors compresos dintre de l'àmbit del present Conveni, que tinguin un mínim de 3 anys d'antiguitat a l'Ajuntament, tindran dret a sol·licitar un permís no retribuït de 6 mesos de durada, amb dret a la reserva del lloc de treball, sempre que existeixi una causa justificada per a això.

Quan s'hagi exercit aquest dret per l'esmentat període màxim, no es podrà a tornar a sol·licitar fins transcorreguts 2 anys des de la reincorporació al seu lloc de treball.

27.2 El treballador que tinguin cura directa d'un ancià fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi especial dedicació o fill major de 6 anys amb disminució física o psíquica que no realitzin cap activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de jornada, que pot ser des d'un terç a la meitat de la jornada laboral, amb la deducció proporcional de les seves retribucions.

Article 28

Excedències

En matèria d'excedències caldrà atènyer-se al que en cada moment marqui la normativa vigent.

Article 29

Revisió mèdica

Tots els treballadors tindran dret a una revisió mèdica anual de caràcter general, respectant en tots els casos la confidencialitat i el dret a la intimitat personal. Per als esmentats temes, cal atènyer-se al que disposi la legislació vigent.

Article 30

Incapacitat temporal per malaltia o accident laboral

30.1 En cas de malaltia o accident, l'Ajuntament abonarà als treballadors com-

presos dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni fins al 100% de la mensualitat real durant el període de baixa en els següents supòsits:

- a) Baixa per accident laboral o malaltia professional.
- b) Baixa per maternitat
- c) Baixa per malaltia comuna. En aquest cas, es percebrà el 100% de la mensualitat durant els primers 6 mesos de la primera baixa de l'any, amb l'exclusió de tota prestació o gratificació.
- d) Baixa per malaltia que comporti el seu internament en un centre hospitalari.
- e) Baixa per malaltia que comporti l'aïllament o repòs absolut en el domicili.

En la resta de casos, els dies de baixa s'abonaran d'acord amb la quantia de les prestacions fixades per la Seguretat Social.

30.2 Haurà de presentar-se l'informe de baixa dintre dels 3 primers dies de la malaltia o accident així com els justificants de confirmació cada 7 dies.

30.3 En aquells casos en què un treballador es trobi en situació d'incapacitat laboral transitòria (baixa laboral per malaltia comuna o accident de treball), per un temps superior a 15 dies, l'Ajuntament podrà requerir-lo a fi que sigui examinat per una inspecció mèdica.

En aquells altres casos en què el treballador habitualment es trobi en situació d'incapacitat laboral transitòria, es podrà realitzar una inspecció mèdica sense haver d'esperar que es superin els 15 dies de baixa.

Article 31

Credencials

L'Ajuntament proporcionarà a tots els seus treballadors, tant funcionaris com laborals fixos, la corresponent credencial que acrediti la seva condició d'empleat municipal.

Article 32

Vestuari

L'Ajuntament proporcionarà als seus treballadors, en els casos que es requereixi pels tipus de treball que s'ha de realitzar, els corresponents uniformes o vestimentes especials, els quals seran renovats en cada període, estiu (abril) i hivern (octubre) preferentment.

L'Ajuntament garanteix uns uniformes dignes i suficients, tal com s'especifica a l'annex 2.

Serà obligatòria la utilització de la roba de feina facilitada, en tant es realitzi la jornada laboral per compte de l'Ajuntament i, per tant, es prohibeix la seva utilització i ús fora d'aquella jornada.

Article 33

Renovació del carnet de conduir

L'Ajuntament sufragarà les despeses de renovació del carnet de conduir de tots els treballadors/ores, sempre que les seves tasques impliquin la utilització de vehicles municipals.

Article 34

Assegurança de responsabilitat civil i assistència jurídica

L'Ajuntament mantindrà una pòlissa d'assegurances que cobreixi la responsabilitat civil de tot el personal pertanyent a la seva plantilla i amb motiu de la seva activitat a l'Ajuntament.

La possible producció de danys per l'ús de circulació de vehicles municipals a motor serà coberta per les pòlisses d'assegurances dels vehicles corresponents.

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat judicial amb motiu d'un accident de trànsit no impedirà que, mentrestant, el treballador continuï cobrant el salari que tingués assignat a la seva categoria en el moment de l'accident i que l'Ajuntament

el pugui habilitar en un altre lloc de treball segons les necessitats del servei, tot això sempre que la suspensió del carnet de conduir no sigui deguda a ingestió de drogues i alcoholisme.

L'Ajuntament facilitarà l'assessorament i defensa jurídica dels treballadors/ores que tinguin conflicte judicial derivat del treball que realitzen a l'Ajuntament, així com el pagament de les costes judicials. Es repercutiran tots els costos suportats per l'Ajuntament quan el treballador resultés condemnat per sentència ferma per actuació deguda a ingestió de drogues, alcoholisme o altres causes imputables al treballador.

D'aquesta pòlissa es facilitarà una còpia degudament actualitzada als delegats de personal.

Article 35

Seguretat, salut i vigilància en el treball

S'aplicarà allò previst en la legislació vigent, en especial la Llei de prevenció de riscos laborals. Es realitzarà d'acord amb el comitè de seguretat i salut, la vigilància de la salut, efectuant revisions mèdiques específiques i concretes a cada lloc de treball.

Article 36

Competències dels delegats de personal

D'acord amb la normativa vigent, el delegat tindrà, entre d'altres, les següents competències:

1. Rebre informació d'aquells assumptes de personal que afectin el conjunt de treballadors d'un o diversos col·lectius.
2. Acords plenaris en matèria de personal laboral.
3. Se li facilitaran els models dels contractes laborals vigents. Se l'informarà prèviament de futures contractacions, característiques i formes d'ingrés. Se l'informarà dels terminis de les oposicions, així com participar en les bases de les oposicions.
4. El delegat de personal assistirà als tribunals dels concursos i oposicions de promoció i contractació de personal, amb veu i sense vot, i en cas de no poder-hi assistir proposarà el treballador municipal que el substitueixi.
5. Els delegats de personal disposaran de 20 hores mensuals per a la realització i tràmits de temes sindicals.
6. Rebre informació de totes les dades del pressupost municipal que sol·licitin.
7. L'Ajuntament facilitarà als delegats de personal la utilització de la fotocopiadora com a mitjà material per al compliment de les seves funcions.
8. Adequació d'un taulell per poder penjar-hi informació que pugui ser d'interès per als treballadors.
9. Durant la vigència d'aquest Conveni, es proporcionarà un espai per a la secció sindical.

Article 37

Règim disciplinari

El personal laboral comprés en el present Conveni es regirà per les normes i procediments continguts a l'apartat "règim disciplinari" que s'adjunta al present Conveni com a annex 3.

Article 38

Negociació col·lectiva

La representació dels membres dels delegats de personal en la Comissió Negociadora del Conveni s'ajustarà, com sigui possible, a la representativitat de les organitzacions sindicals.

Les hores dedicades a les reunions de la mesa negociadora del Conveni no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els delegats de personal.

CLÀUSULES FINALS

1. *Principi d'igualtat retributiva*

L'Ajuntament satisfarà per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, sigui aquesta de naturalesa salarial o extra salarial, sense que es produeixi cap discriminació per raó de sexe en qualsevol dels elements o condicions d'aquella.

2. *No discriminació per raó de raça, ètnia o cultura de procedència*

Els sistemes de selecció, contractació, promoció formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments de lloc de treball, de manera, que en els requisits exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona.

3. *Protecció als/les treballadors/es víctimes de la violència de gènere*

Aquells treballadors pertanyents a la plantilla de l'Ajuntament que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

ANNEX 1

Plantilla de funcionaris i treballadors laborals any 2008

DP: denominació de la plaça; NP: núm. plac.; V: vacant; G: grup; E: escala; S: subescala; C: categor; CD; CS: clas. sec.; TE: titulació exigida; FS: forma selecció.

Funcionaris de carrera

a) Funcionaris amb habilitació de caràcter nacional

DP	NP	G	E	S	C	CD
Secretaria intervenció	1	A	Habilit caract. nacion.	Secret. interv.		29

b) Funcionaris d'administració general

DP	NP	V	G	E	S	CS	C	CD
Tècnic administració general	1	1	A	Llicen.				27
Cap administ. intervenció	1		C	Admva.	Admva.			20
Aux. administ.	8	0	D	Admva.	Aux.admv.			14/16

c) Funcionaris d'administració especial

DP	NP	V	G	E	S	CS	C	CD
Sergent	1	0	C	Admin espec.	Serv. espec.	Polic munic.		20
Caporal	3	0	D	Admin. espec.	Serv. espec.	Polic munic.		16
Guàrdies	12	3	D	Admin. espec.	Ser. espec.	Polic. munic.		15

d) Funcionaris d'administració especial

DP	NP	V	G	E	S	CS	C	CD
Arquitecte municipal	1	1	A	Ad. esp.	Serv. esp.		Arquit.	29
Directora escola bressol	1	1	B					20
Treballador/a social	1	1	B					20

e) Personal d'oficis

DP	NP	G	E	S	CS	C	CD
Oficial paleta	1	D	Admi. espec.	Serv. espec.	Pers. ofic.	Ofic.	16
Oficial neteja viària	1	D	Admi. espec.	Serv. espec.	Pers. ofic.	Ofic.	12

f) Personal laboral permanent

DP	NP	V	G	TE	CD
Arquitecte municip. (a extingir)	1		A	Arquitecte	29
Tècnic superior informàtica ½ jornada	1		A		27
Enginyer tècnic ½ jornada	1		B	Diplomat	20
Aparellador municipal	1	1	B		20
Treballadora social (a extingir)	1		B	Diplomat	20
Direct. escola bressol (a extingir)	1		B	Diplomat	20
Diplom. secretaria serv. jurídic (a extingir)	1		B		27
Coordinador promoció econòmica	1	1	B		20
Coordinador compres, serveis i personal (a extingir)	1		C		22
Tècnic aux. biblioteca	1		C		15
Coordinador serv. personals	1		C		15
Delineant amb tasquest administrat.	1		C		16
Educadora escola bressol	6		C		15
Aux. admtiu.	10	6	D		14/16
Subaltern (vigilant)	1	1	D		15
Treballadora familiar	2	2	E		12
Oficial primera	4	4	D		14
Ofic. segona (1 plaça a extingir)	8	6	D		12/14
Peons	5	3	E		11
Conserges	3	2	E		11
Peó construc. (serv. espec. administ.) (a extingir)	1		E		12
Operari neteja dependències municipals	2	2	E		11
Agutzil	1	1	E		12

g) Personal eventual

DP	NP	V	G	CD
Administratiu gabinet alcaldia	1		C	16

h) Personal laboral no permanent

DP	NP	V	G	TE	CD
Mestres ensenyament general bàsic (a extingir)	1		B	Diplomat magisteri	20

i) Personal laboral de temporada d'estiu

DP	NP	V	G	CD
Socorrista piscines munic.	2	2	B	12
Taquiller pisc. municipals	2	2	D	11
Monitor natació pisc. munic.	1	1	B	12
Peó manteniment pisc. munic.	2	2	E	11

Relació de llocs de treball realment existents any 2008

1. Tots els que figuren en plantilla i es troben ocupats
2. A més els següents

Denominació de la plaça	Núm. places	Com. destí
Xofer escombraries	1	
Dinamitzadora juvenil	1	11
Peó	7	11
Tècnica aux. biblioteca	1	15
Monitora taller costura	1 (15 hores setm.)	10

Oferta treball públic

Funcionaris

D	NP	G	Niv. CD	S	FS
Cap serveis tècnics	1	A	29		Torn lliure
Tècnic esports	1	A	27		Torn lliure
Inspector obres	1	C	12		Torn lliure

Laborals

D	NP	G	Niv. CD	S	FS
Lletrat urbanisme	1	A	22		Torn lliure
Tècnic grau mitjà OAC, RRHH i compres	1	B	22		Torn lliure
Tècnic grau mitjà ensenyament i joventut	1	B	20		Torn lliure
Professor/a escola adults	1	B	20		Torn lliure
Tècnic arxiu	½	B	20		Torn lliure
Educador/a social	1	B	18		Torn lliure
Coordinador participació, festes, comerç i turisme	1	C	15		Torn lliure
Coordinador cultura	1	C	15		Torn rest.
Coordinador medi ambient	1	C	15		Torn lliure
Aux. educador/a escola bressol	4	D	14		Torn lliure
Treballador/a familiar	½	E	12		Torn lliure
Conserges	5	E	11		Torn lliure
Peons	2	E	11		Torn lliure

Places a extinguir

Tècnic grau mitjà (atenció ciutadà)	1	B
Mestre ensenyament general bàsic (personal laboral no permanent)	1	B
Coordinador compres, serveis i personal	1	C
Oficial segona	1	D
Aux. administratiu (funcionaris)	1	D

ANNEX 2

*Vestuari del col·lectiu de treballadors de l'Ajuntament de Sentmenat*1. *Personal de la brigada municipal*

Temporada d'estiu: 2 pantalons, 2 camises màniga curta i 1 parell de sabates de seguretat.

Temporada d'hivern: 2 pantalons de pana, 2 camises màniga llarga, 1 parell de sabates de seguretat, 1 jersei prim i 1 jersei gruixut.

2. *Personal de consergeria*

Temporada d'estiu: 1 pantaló i 1 camisa màniga curta.

Temporada d'hivern: 1 pantaló, 1 camisa màniga llarga i 1 jersei prim.

3. *Personal de neteja edificis*

2 bates i 2 parells de sabates o esclops.

4. *Personal escola bressol*

1 vestit hivern i 1 parells de sabates

1 vestit d'estiu i 1 parell de sabates

5. *Inspector d'obres*

Temporada d'estiu: 1 pantaló, 1 camissa màniga curta i 1 botes tipus militar.

Temporada d'hivern: 1 pantaló, 1 camisa màniga llarga i 1 botes tipus militar.

6. *Personal serveis socials*

2 bates blanques i 2 parells de sabates o esclops.

ANNEX 3

Règim disciplinari

1. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels treballadors, les faltes es classifiquen en:

1.1 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'Ajuntament.

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 d'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 requereixin la compatibilització prèvia.

h) La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.

i) L'incompliment dels sistemes de control de presència, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.

j) La reiteració, per tercera vegada i sense causa justificada, en l'incompliment de registrar l'entrada i la sortida en qualsevol absència de l'Ajuntament, en el rellogge de control en 1 mes.

k) No lliurar la baixa per malaltia en el termini de 5 dies naturals des de la data d'aquesta.

l) L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.

1.2 Faltes greus

a) La manca de consideració envers el públic o el personal al servei de la corporació.

b) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.

c) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus davant dels seus subordinats.

d) El fet de causa danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

e) L'atemptat greu contra la dignitat dels seus companys o de l'Administració.

f) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.

g) L'exercici d'activitats compatibles amb el seu desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.

h) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

i) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de 10 hores per mes natural.

j) Les accions u 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 del propi treballador o d'un tercer.

k) La pertorbació greu del servei.

l) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.

m) L'assetjament sexual sense abús d'autoritat.

n) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus en període de 3 mesos.

o) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan se'n pugui derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels afectats.

p) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador.

1.3 Faltes molt greus

a) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.

b) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

c) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

d) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

e) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

f) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.

g) La reincidència en la comissió de faltes greus en el període de 6 mesos, sempre que hagin estat sancionades.

h) L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.

i) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dintre del seu àmbit de competència i responsabilitat, sempre que repercuteixi negativament en el servei.

j) L'agressió física a qualsevol persona.

k) La violació del secret dels assumptes que conegui per raó de l'activitat a les dependències municipals.

l) L'assetjament sexual amb abús d'autoritat.

2. Sancions

a) Per faltes lleus: amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a 4 dies.

b) Per faltes greus: suspensió de feina i sou de 5 a 30 dies.

c) Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou d'1 a 3 mesos i acomiadament.

3. Tramitació

Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però en tot cas, es donarà audiència al treballador inculpat per què pugui fer al·legacions en el termini de 3 dies.

Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari, el qual haurà de ser substanciat en el termini de 60 dies, amb audiència prèvia a l'interessat i als representants dels treballadors a

la suspensió provisional de funcions que, en el seu cas, es pugui imposar com a mesura de cautela.

A l'expedient haurà de constar la notificació al treballador, el nomenament d'instructor, el plec de càrrecs, el plec de descàrrec, l'informe dels representants dels treballadors, la proposta de l'instructor sobre l'aplicació de la sanció i la resolució de l'òrgan competent.

La resolució per la qual s'acorda la sanció haurà de ser comunicada per escrit al treballador, fent-hi constar els fets que l'han motivada i la data d'efectes.

4. Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement que s'han comès, i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, en el cas de faltes greus o molt greus, 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.

Els terminis de prescripció per a la imposició de les sancions seran els mateixos que els de les faltes.

5. Cancel·lació

Quan no es cometin faltes lleus durant 6 mesos, greus durant 1 any i molt greus durant 2 anys, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador.

(09.079.065)

