

Generalitat de Catalunya

ANEXO 3

TABLA C

Equiparación del 50% de la diferencia salarial personal de limpieza viaria a RSU

C: concepto; COM: cond. 2ª viaria - oficial 2ª - maquinista; PV: peón viaria

C	COM	PV	C	COM	PV
Salario base	787,12	787,12	Paga de Navidad	1.405,02	1.405,02
Plus tóxico-pelig.	157,43	157,43	Paga de verano	1.405,02	1.405,02
Plus convenio	353,21	353,21	Total salario anual	21.075,30	21.075,30
Plus transporte	107,26	107,26	Plus festivo	126,32	126,32
Total salario mensual	1.405,02	1.405,02	Hora extra normal	15,80	15,80
Paga de beneficios	1.405,02	1.405,02	Ayuda escolar hijo/año	57,42	57,42

Barcelona, 24 de novembre de 2009.
La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062009006179

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 24 de novembre de 2009, de rectificació de la Resolució de 5 de juny de 2009 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Torrelavit per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815492).

Atès que en data 5 de juny de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Torrelavit per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815492) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

Resolc

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 5 de juny de 2009 i en l'expedient 08/0012/09 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Torrelavit per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815492) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió

Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE TORRELAVIT PER ALS ANYS 2009-2011

CAPÍTOL 1

CONDICIONS GENERALS

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors que, amb relació jurídica laboral, presten serveis a l'Ajuntament de Torrelavit, excepte 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

Prèvia aprovació per part de l'assemblea de treballadors, aquest conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal pel ple de la corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2011. Es considerarà tàcitament prorrogat per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia 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.

Un cop denunciat aquest Conveni col·lectiu de treball, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que els substitueixi.

Article 3

Garanties

3.1 Es respectaran, a títol estrictament personal, les condicions més beneficioses de treball, econòmiques i socials així com els drets adquirits per sobre dels presents acords per qualsevol altre contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu o laboral.

3.2 Les condicions d'aquest acord poden ser modificades per millores establertes en normes amb rang de llei.

Article 4

Vinculació a la totalitat

El present Conveni col·lectiu forma un tot únic e 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

5.1 Es constituirà una comissió per a les funcions d'interpretació, vigilància i seguiment d'aquest acord, que estarà constituïda per una persona per cadascuna de les parts: un representat per part de la corporació i un altre representant per part dels treballadors.

5.2 També correspondrà a aquesta comissió la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de l'aplicació d'aquest acord.

5.3 La comissió de seguiment es reunirà les vegades que calgui a petició de qualsevol de les parts, quan sigui necessari i sempre que sigui possible, en el termini de 5 dies hàbils comptats a partir de la petició i com a mínim una vegada a l'any. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

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

Generalitat de Catalunya

5.5 En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del consorci d'estudis, mediació i conciliació a l'administració local (CEMI-CAL).

CAPÍTOL 2

CONDICIONS DE TREBALL

Article 6

Organització del treball

6.1 L'organització del treball és facultat exclusiva de la corporació 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 reguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal.

6.2 La corporació podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a las corresponents al lloc de treball que desenvolupen sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin i sense disminució de les seves retribucions.

6.3 Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior el treballador/a tindrà dret a percebre les retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball desenvolupat, i sense que en cap cas es consolidi una vegada deixi de fer-les.

Article 7

Jornada i horari de treball

7.1 Sense perjudici de les jornades parcials que pugin establir-se, la jornada de treball de tot el personal serà de 37,5 hores setmanals, amb caràcter general i el còmput anual s'estableix en 1657 hores i 30 minuts, durant la vigència d'aquest acord, amb una flexibilitat horària (de la qual no es pot fer-ne ús de forma habitual) de 15 minuts posteriors a l'hora d'entrada i que es recuperaran dins de la mateixa jornada. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, en les especials característiques dels llocs de treball, sigui necessària la presència habitual dels seus ocupants.

Amb caràcter general, s'estableix l'horari del personal que, com a Annex, s'acompanya al present document.

7.2 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 cadascun dels col·lectius de la corporació.

7.3 S'estableix un temps de descans en jornada continuada i superior a 5 hores, computable com a jornada de treball efectiu, de 20 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels

treballadors/es de la corporació, atenent a les necessitats del servei.

Article 8

Formació

S'acorda la realització d'un pla de formació per a tots els treballadors municipals, i l'Ajuntament dota una partida pressupostària com a mínim de 1000 EUR anuals.

8.1 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.

8.2 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.

8.3 L'Ajuntament promourà 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 vist i plau 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 9

Vacances

9.1 El personal gaudirà durant cada any natural de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any fos menor, no substituïbles per compensació econòmica.

Als efectes d'aquest article, no es consideraran com dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per a determinats horaris.

9.2 L'inici i la finalització de les vacances del personal al servei de l'Ajuntament de Torrelavit, serà dins l'any natural que correspongui i es gaudiran preferentment entre el juny i el setembre, llevat de necessitats del servei.

9.3 Per establir els corresponents torns de gaudi de les vacances anuals, es confeccionarà el calendari de vacances del personal amb 3 mesos d'antelació al seu inici.

Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'ac-

cident laboral, hospitalització o intervenció quirúrgica, embaràs, part o lactància natural, o amb el permís per maternitat, o amb la seva ampliació per lactància, l'empleat/da pública tindrà dret a gaudir de les seves vacances en dades diferents, tot i que hagi finalitzat l'any natural al que correspongui i previ acord amb la corporació.

9.4 Les vacances podran gaudir-se següents o fraccionades en períodes mínims de 7 dies naturals consecutius.

9.5 El pla de vacances, un cop establert no podrà ésser modificat, llevat de casos justificats i sempre atenent a les necessitats del servei.

9.6 Quan més d'una persona del mateix departament vulguin gaudir de les vacances en el mateix període, i per necessitats del servei això no fos possible, s'estableixen els següents criteris per determinar amb caràcter exclouent i rotatori la preferència per elegir els períodes de gaudi:

1) Antiguitat en la corporació.

2) Major nombre de càrregues familiars entenen com a tal tenir fills menors amb edat escolar fins a 16 anys.

3) Sorteig.

Pels anys següents se seguirà un ordre rotatori en què la persona que hagi exercitar el dret d'elegir el període de gaudiment de vacances l'any anterior haurà de cedir el seu torn al següent empleat que reuneixi els requisits establerts al criteri preferencial d'aplicació.

Article 10

Assumptes personals

10.1 El personal al servei de l'Ajuntament de Torrelavit podrà disposar de, com a mínim, 6 dies de permís a l'any, o la part proporcional que li pertoqui segons el temps de prestació de serveis computat anualment, per assumptes personals sense justificació, amb caràcter no recuperable i retribuïts.

10.2 La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei, s'hauran de sol·licitar, llevat dels casos de força major, amb una antelació d'una setmana com a mínim amb el vist i plau del regidor de recursos humans, i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del treballador al qual es concedeix el permís. Les peticions hauran de ser resoltes per la regidoria en el termini de 3 dies.

10.3 No es podran utilitzar aquests dies com a prolongació de les vacances.

10.4 Els treballadors de l'Ajuntament de Torrelavit, a més dels dies establerts en l'apartat 1 d'aquest article tindran dret al gaudiment de 2 dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complert a partir de l'octau.

10.5 Els dies per assumptes personals de cada exercici s'hauran de gaudir abans del 15 de gener del l'exercici següent.

Article 11

Generalitat de Catalunya

Permisos retribuïts

a) Permís per concórrer a exàmens

Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, 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.

b) Permís per matrimoni

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions establides de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Forma d'acreditar-ho: mitjançant el llibre de família o document que acrediti l'inici de la convivència.

c) Permís per naixement de fill, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a 1 permís de 5 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/da a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistida la mare o el document que acrediti l'adopció o l'acolliment.

d) Permís per mort, accident, malaltia greu, hospitalització de parents fins al segon grau o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar o document acreditatiu del succés.

e) Permís per trasllat de domicili habitual

Per traslladar-se de domicili sense canvi de localitat, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, 2 dies.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat residència del padró municipal d'habitants, qualsevol altre document que acrediti el canvi de domicili.

f) Permís per a l'exercici de deures inexcusables de caràcter públic i personal

Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

g) Permís per exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i per dur a terme

tràmits administratius per optar l'adopció o l'acolliment que hagin de realitzar-se dintre de la jornada de treball

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

2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Forma d'acreditar-ho: justificant que acreditatiu que necessàriament s'han de realitzar dintre de la jornada treball.

i) Permís per lactància de fill/a menor de 9 mesos

El/la treballador/a, per lactància d'un fill/a menor de 9 mesos, tindrà dret a una hora d'absència del lloc de treball, que podrà dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

El/la treballador/a, voluntàriament, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora, amb la mateixa finalitat o compactar-les en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del llibre de família que acrediti el naixement o adopció i certificat de l'empresa on treballi el pare o la mare que certifiqui que no gaudeix del dret d'absència per lactància.

j) Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats

La mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari, i preavisant amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

k) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora

1. 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, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

2. Així mateix, les empleades víctimes de violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada que, en els supòsits no inclosos a l'article 12.d d'aquest acord, comportaran la disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la corporació, quan aquestes mesu-

res siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

l) Permís per maternitat

1. El permís de maternitat per part té una duració de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables a dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas del mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no qualsevol treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués gaudit amb anterioritat al part. En el cas de mort del fill, el període de suspensió (permís) no es veurà reduït, tret que, un cop finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités la reincorporació al seu lloc de treball.

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

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. Si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part.

4. L'opció exercida per un progenitor o progenitora, en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell/a si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora que ha exercit el dret d'opció.

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

6. Aquest permís es podrà gaudir a jornada

Generalitat de Catalunya

completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

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

8. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

m) Permís per paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o filla

En els supòsits de naixement de fill/a, adopció o acolliment el treballador tindrà dret a un permís de 13 dies, ampliables en 2 dies més per cada fill en cas de part, adopció o acolliment múltiple, amb diferents possibilitats de moment de gaudiment: durant el període comprès entre la fi del permís per naixement de l'article 37.3.b de l'Estatut dels treballadors i fins l'acabament del període de suspensió del contracte per maternitat (48.4 de l'Estatut dels treballadors), o bé immediatament després d'aquesta suspensió per maternitat.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del llibre de família que acrediti el naixement o adopció.

n) permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, la suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi 9 mesos, respectivament per a cadascun dels 2 supòsits de fet, o, en ambdós supòsits de fet, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o altre compatible amb el seu estat.

l) Permís per visites mèdiques del treballador

Pel temps necessari.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on consti l'hora d'entrada i sortida.

L'atorgament d'aquests permisos requereix la presentació de la documentació justificativa que s'escaigui per al seu gaudiment per part del/de la treballador/a.

Article 12

Reduccions de jornada

a) Reducció de jornada per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats

D'aplicació de conformitat amb allò disposat a l'article 37.4 bis de l'Estatut dels treballadors: màxim 2 hores diàries, amb disminució proporcional del salari.

b) Reducció de jornada per cura de menor

de 8 anys o de minusvàlid físic, psíquic o sensorial.

D'aplicació de conformitat amb allò disposat a l'article 37.5 i 6 de l'Estatut dels treballadors:

Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'un menor de 8 anys o d'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, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

c) Reducció de jornada per a cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat d'aplicació de conformitat amb allò disposat a l'article 37.5 i a l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors:

Tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

d) Reducció de jornada de la treballadora víctima de la violència de gènere

D'aplicació de conformitat amb allò disposat a l'article 37.7 de l'Estatut dels treballadors: la treballadora víctima de la violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció o dret a l'assistència social integral, a la reducció de la seva jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a 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 establertes en la corporació.

Article 13

Excedències

El personal laboral podrà sol·licitar excedència voluntària quan tingui contracte indefinit fix amb l'Ajuntament d'acord amb el que preveu la legislació vigent.

D'acord amb el que preveu la llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, s'estableix la següent regulació de l'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla, per tenir cura de familiar, pel manteniment de la convivència i per violència de gènere.

Condicions generals

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

a) L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

b) Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau professional i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona

afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. 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.

2. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

a) 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.

b) 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.

c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius. Així mateix, durant tot el període l'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. 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.

3. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

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

b) El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de destinació.

4. Excedència voluntària per violència de gènere

a) L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

b) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

CAPÍTOL 3

RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 14

Retribucions

Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament de Torrelavit tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

Generalitat de Catalunya

A) Retribucions bàsiques

a) Sou. És la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (a1, a2, c1, c2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la llei de pressupostos generals de l'estat de cada any.

b) Triennis consistents en una quantitat que es fixa a la llei de pressupostos generals de l'estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada 3 anys de servei. Quant a la seva meritació i import serà d'aplicació la normativa sobre funció pública.

El personal laboral que s'incorpori a partir de la signatura d'aquest conveni, se l'aplicarà el que disposa la llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'administració pública.

B) Retribucions complementàries

Sense perjudici del desenvolupament que es realitzi per la normativa autonòmica de les disposicions de l'estatut bàsic de l'empleat públic, són retribucions complementàries:

a) Complement de destinació. Consisteix en un 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 vendrà fixada, per a cada grup de classificació professional a la llei de pressupostos generals de l'estat de cada any.

Fins que no es dictin les lleis de la funció pública que desenvolupin l'EBEP en matèria de retribucions, els nivells màxims i mínims de cada grup de classificació professional són els següents:

G/SG: grup/subgrup de classificació;
NMIN: nivell mínim; NMAX: nivell màxim.

G/SG	NMIN	NMAX
A1	22	30
A2	18	26
C1	14	22
C2	12	18
Agrupacions professionals	10	14

b) Complement específic. Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, incompatibilitat exigible per al desenvolupament de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa el treball. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball (o en qualsevol altre instrument organitzatiu similar). Aquest complement és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i del lloc de treball assignat, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

c) Complement de productivitat. La finalitat d'aquest complement és retribuir el grau d'interès, la iniciativa o esforç amb el que el treballador/a desenvolupa el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts. La quantia global la fixa el ple municipal i la distribució individual la realitza el president.

Article 15

Pagues extraordinàries

El personal percebrà anualment dues pagues extraordinàries les quals es meritiran els mesos de juny i desembre abonant-se en els mesos esmentats i el seu import comprendrà una mensualitat íntegra

Article 16

Altres complements salarials: factor de prolongació de jornada

El factor de prolongació de jornada el percebrà aquell personal que realitzi una jornada laboral setmanal de 40 hores i serà d'un d'import mínim de 98,62 EUR, el qual s'actualitzarà anualment de conformitat amb els increments previstos en la normativa aplicable.

Article 17

Hores extraordinàries

1. 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 el personal de l'Ajuntament de Torrelavit realitzarà tasques fora del seu horari ordinari.

2. Les diferents modalitats d'hores extraordinàries i la forma de compensació (en retribució o en descans) seran les següents:

1 hora extraordinària en dia laborable: es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans o es retribuirà amb el 150 % de la retribució d'una hora normal de treball.

1 hora extraordinària en dia festiu (dissabtes, diumenges i festius establerts en el calendari): es compensarà amb 1 hora i 45 minuts de descans o es retribuirà amb el 175% d'una hora normal de treball.

1 hora extraordinària nocturna (de 22 hores a 6 hores): es compensarà amb 1 hora i 45 minuts de descans o es retribuirà amb el 175% d'una hora normal de treball.

1 hora nocturna i festiva: es compensarà amb 2 dues hores de descans o es retribuirà amb el 200% d'hora normal de treball.

La compensació d'aquestes hores en retribució o descans s'haurà d'acordar amb la corporació.

Article 18

Incrementos salarials

1. Durant la vigència del present conveni, els treballadors/es 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 professional, per la suma de les retribucions bàsiques i les complementàries.

Article 19

Indemnitzacions per raó del servei

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.

Article 20

Classificació del personal laboral. Categories professionals

1. La classificació del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Torrelavit es farà en categories laborals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que s'estableix a l'estatut bàsic de l'empleat públic. La classificació realitzada haurà de respectar en tot cas la normativa laboral d'aplicació.

2. En conseqüència, a la plantilla de personal es determinaran les categories en que s'agrupa el personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del present conveni, segons la titulació mínima necessària per accedir-hi. En aquest sentit, fins que no es generalitzi la implantació dels nous títols universitaris previstos a l'article 76 de la llei 7/2007, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, els grups de classificació seran els següents:

Grup A1: tècnics superiors. Doctors o llicenciats universitaris.

Grup A2: tècnics mitjans. Diplomats universitaris, titulats de grau mig.

Grup C1: administratius i tècnics especialistes. Títol de batxiller o tècnic fp2.

Grup C2: auxiliars administratius i tècnics auxiliars. Graduat escolar, graduat ESO, fp1.

Grup AP: personal subaltern o d'oficis no especialitzats. Personal sense titulació.

Article 21

Nòmina

1. La nòmina dels empleats, llevat dels casos de força major, es transferirà entre el 25 i l'últim dia de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre, en els quals la transferència de la paga extra es realitzarà com a data límit el dia 15 dels esmentats mesos.

Article 22

Pla de pensions

S'acorda crear un pla de pensions que regirà cada any a partir de l'1 de gener de 2009. Aquest pla tindrà una aportació econòmica anual del 0,5% del capítol 1.

Abans de 30 dies naturals a comptar des de la signatura del present Conveni col·lectiu, les parts formalitzaran una comissió promotora que ha de formalitzar un pla de pensions, sistema d'ocupació, pels treballadors/es de l'Ajuntament de Torrelavit.

S'explicita el compromís de finalitzar les tasques de formalització de l'esmentat pla de pensions dins dels 90 dies naturals, a comptar des de la constitució de la comissió promotora citada al paràgraf anterior.

Les parts que negocien aquest Conveni col·lectiu, acorden sol·licitar l'annexió al pla de pensions de promoció conjunta de l'associació catalana de municipis.

Generalitat de Catalunya

CAPÍTOL 4

CONDICIONS DE TREBALL

Article 23

Roba de treball

1. L'Ajuntament facilitarà la roba de treball per als seus treballadors segons la relació següent:

1.1 Personal d'obres i manteniment:

a) A la primavera es lliuraran, anys alternatius, 2 jocs de roba que constaran de 2 pantalons, una jaqueta i 3 camises.

b) A la tardor es lliuraran, anys alternatius, 2 jerseis, 2 pantalons, dues jaquetes, i calçat a mesura que es vagi deteriorant.

El regidor d'obres i serveis i el regidor de medi ambient juntament amb el comitè de seguretat i salut i els representants dels treballadors participaran en la selecció del vestuari i estudiaran el proveïment d'anoracs, botes d'aigua i impermeables addicionals i necessaris en cada moment concret, excepte dels que siguin necessaris de conformitat amb la normativa vigent.

1.2 Personal de les llars d'infants (mestres i monitors/es del menjador):

Per tal de cobrir les necessitats reals de vestimenta del personal laboral (mestres i monitors/es menjador) de la llar d'infants, l'Ajuntament cada any s'encarregarà de proporcionar-li el següent equipament:

A) Pel que fa a les educadores de les aules:

a) 2 xandalls d'estiu

b) 2 xandalls d'hivern

Aquestes peces es renovaran de forma alternativa (un any els xandalls d'hivern i el següent els d'estiu).

B) Pel que fa a les educadores de menjador l'Ajuntament proporcionarà, cada any, a aquest personal el següent equipament

a) 1 davantal o bata.

3. Auxiliar administratiu/va de la unitat d'atenció als usuaris (consultori mèdic).

a) 2 bates, que s'aniran renovant a mesura que es vagin deteriorant.

2. La roba de treball és d'ús obligatori i per a tot el personal esmentat en aquest punt, i han de ser utilitzades exclusivament en horari de treball.

3. En el cas de negligència de l'empleat en l'ús del vestuari de treball en determini el deteriorament prematur, la reposició anticipada ha de ser a càrrec del mateix treballador/a afectat/da.

4. Es dotarà de vestuari reflectant a tots els treballadors/es que efectuïn tasques en la via pública, així com d'aquell altre equipament necessari, de conformitat amb les característiques del lloc de treball per a garantir la seguretat i protecció del treballador/a.

Article 24

Complement de retribucions en situacions d'incapacitat temporal i accident laboral

1. En aquells supòsits en què es tingui dret a prestacions de la seguretat social per incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals o per accident laboral, la corporació li complementarà les pres-

tacions del sistema públic fins al 100% de les seves retribucions íntegres (amb exclusió d'aquelles que retribueixin factors com ara la nocturnitat, festivitat o similars) durant els temps en què es trobin en l'esmentada situació incapacitant pel treball. En cas d'accident laboral, no s'exclourà cap concepte.

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/da a sotmetre's als esmentats reconeixements podrà determinar la suspensió dels drets econòmics establerts, com a 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/da no es troba incapacitat/da per desenvolupar el seu treball així com quan resulti constatada l'existència d'indicis suficients que la situació real de l'empleat/da no li incapacita per desenvolupar la seva feina.

3. Simultàniament a la retirada del complement per incapacitat temporal, l'Ajuntament sol·licitarà a l'Institut català d'avaluacions mèdiques (ICAM) que realitzi el control de la incapacitat temporal del treballador/a afectat/da i únicament en el supòsit que aquest organisme confirmi la situació de baixa mèdica del malalt la corporació procedirà a retornar al treballador/a els imports dels complements deixats d'abonar.

Article 25

Assegurança per mort o incapacitat permanent

1. L'ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança en favor del personal al seu servei, la qual garantirà, entre altres, les següents cobertures per jornada completa de conformitat amb els requisits i condicions que s'estableixin al contracte d'assegurança del qual es facilitarà còpia als representats dels treballadors:

a) Per mort derivada d'accident laboral: 72.121,46 EUR.

b) Per incapacitat absoluta permanent derivada d'accident laboral en les condicions pactades al contracte d'assegurança: 72.121,46 EUR.

Article 26

Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

1. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per cobrir, d'acord amb les condicions que es pactin al contracte amb l'asseguradora, les indemnitzacions que, per responsabilitat civil, tingui l'obligació de satisfer a tercers el personal comprés dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu com a conseqüència d'actuacions comeses en el desenvolupament de les seves funcions, fins a la quantia màxima pactada al contracte d'assegurança, sempre i quan no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dolo

o mala fe, infracció o incompliment involuntari de les normes, provats per sentència judicial ferma.

L'ajuntament informarà als representants dels treballadors dels termes i condicions pactats al corresponent contracte d'assegurança.

2. La possible producció de danys per ús i circulació de vehicles amb motor de titularitat municipal, la cobriran les pòlisses d'assegurança de vehicles corresponents.

3. L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica als treballadors/res que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Article 27

Bestretes

1. Els treballadors/es podran demanar una bestreta reintegrable, a compte de salaris futurs, de fins a 2 mensualitats. Aquesta petició haurà de realitzar-se mitjançant instància raonada i dirigida a la presidència de la corporació, indicant la quantia sol·licitada i una proposta dels terminis d'amortització. La bestreta es concedirà o denegarà en un termini màxim de 10 dies i de conformitat amb les següents regles:

a) No tenir cap bestreta pendent de devolució.

b) No superar l'import de 2 mensualitats brutes.

c) No superar el termini màxim de devolució de 14 mesos.

2. El reintegrament es farà en un termini màxim de 14 mesos mitjançant el seu descompte en la nòmina del treballador/a.

3. L'import total de les bestretes concedides a tot el personal, que presta serveis a l'Ajuntament de Torrelavit en cap cas superarà la quantitat de 4.000,00 EUR anuals.

4. En supòsits especials l'alcaldia podrà incrementar l'import de la quantia i els terminis de devolució indicats als apartats precedents, en funció de la disponibilitat de tresoreria de la corporació i de les circumstàncies concurrents del sol·licitant.

5. No es podrà atorgar cap altre avançament al personal que no tingui liquidats els compromisos adquirits anteriorment.

6. Per als contractes laborals temporals, l'import de les bestretes a concedir restarà condicionat al seu retorn abans de la finalització del contracte.

Article 28

Jubilació del personal

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

El treballador afectat haurà de tenir cobert el període mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de seguretat social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat de contributiva.

Generalitat de Catalunya

La corporació realitzarà les previsions de jubilació amb 1 any d'antelació i s'informarà els representants dels treballadors, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

Article 29

Jubilació parcial

1. Els treballadors/es de la corporació que reuneixin els requisits per accedir a la jubilació parcial segons la normativa laboral i de seguretat social vigent, hauran de tramitar la seva sol·licitud a l'ajuntament, per escrit i amb 4 mesos d'antelació a la data en que es comprometran a jubilar-se parcialment. Un cop tramitada la sol·licitud, la corporació es compromet a acceptar-la i a subscriure un contracte de relleu.

2. El personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que regula la llei, i així ho desitgi, podrà jubilar-se als 64 anys, el qual per part de la seguretat social tindrà dret a percebre el 100% de pensió, quedant la corporació obligada a contractar un nou treballador aturat amb un contracte mínim d'1 any. La corporació es compromet a acceptar les sol·licituds presentades.

CAPÍTOL 5

ACCÉS I PROVISIÓ

Article 30

Oferta pública d'ocupació

1. La planificació dels recursos humans de la corporació tindrà com 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.

CAPÍTOL 6.

SEGURETAT I SALUT LABORAL

En aquesta matèria s'estarà al que disposa la llei 31/1995, de 8 de novembre i la resta de normativa que la desenvolupa.

Article 31

Salut laboral

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

de l'esmentada llei, a:a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

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

2. La Corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

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

c) Elaborar, en el termini màxim de 24 mesos, després de signar aquest conveni, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

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

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

Article 32

Reconeixement mèdic

Anualment la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador; així com un reconeixement ginecològic per a les dones i un reconeixement urològic per als homes. La corporació donarà coneixement previ al delegat de prevenció el tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat. A efectes estadístics, al delegat de prevenció se li comunicaran els resultats glo-

bals de les revisions mèdiques.

CAPÍTOL 7

DRETS SINDICALS

En aquesta matèria s'estarà al que disposen la llei orgànica de llibertat sindical i l'estatut dels treballadors.

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

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

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

Article 33

Assemblees

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

Article 34

Facultats de la representació col·lectiva:

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

a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions... Etc, de tots els empleats públics que ho sol·licitin.

b) No es comptabilitzaran com hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de conveni.

c) La corporació facilitarà a la representació del personal, el local i mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.

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

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

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

g) Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindical o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el

Generalitat de Catalunya

temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.

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

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

Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors i mai serà en perjudici de l'afectat.

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

Article 35

Competència i representació col·lectiva

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

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horaris, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes. Pel que fa les contractacions i promocions internes, assistirà als processos de selecció en qualitat d'observador/a.

c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant la no realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre i quan s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils.

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

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

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

CAPÍTOL 8

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 36

Règim disciplinari

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

Article 37

Faltes disciplinàries

1. Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposten 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 dolós 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 dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

r) La pertorbació greu del servei.

s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.

t) La utilització o publicació indegudes de dades dels 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 d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.

d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'administració o als ciutadans.

e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.

g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.

h) La violació de la imparcialitat, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions 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, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les

Generalitat de Catalunya

opinions.

m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les corts generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

p) L'assetjament laboral 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.

Article 38

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 per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits

en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador sancionat.

C) Per faltes molt greus

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

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

c) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de 2 anys.

d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 6 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador sancionat.

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

3. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau de intencionalitat, descordança 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 39

Tramitació

Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinàries 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'eben amb caràcter bàsic i l'estatut dels treballadors, per la normativa actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya i, en concret, pel decret legislatiu 1/1997, el decret 243/1995 i, subsidiàriament, pel decret 214/1990 en relació a les especificitats que afecten al món local.

Article 40

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 de que la falta s'hagués comès, i des de 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 41

Inscripció i cancel·lació

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

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

CAPÍTOL 9

IGUALTAT

Article 42

Igualtat

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

L'accés a l'ocupació

La formació professional

La promoció professional

Les condicions de treball

L'ordenació del temps de treball, i

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

Disposicions addicionals

1. L'Ajuntament de Torrelavit establirà, prèvia negociació amb la representació dels treballadors, un calendari per a regularitzar la totalitat de places que siguin ocupades en l'actualitat amb personal laboral indefinit no fix.

2. Aquest Conveni podrà ser d'aplicació al personal funcionari de la corporació en aquelles matèries no regulades en la normativa de funció pública o en aquells aspectes que millorin l'esmentada normativa.

Generalitat de Catalunya

ANNEX

Horaris personal laboral

Tècnic/a de serveis personals	37,5 h.	Dilluns i dijous de 9 a 12 h/caps setmana segons festes	De dilluns a divendres de 15 a 20 h.
Oficial/a 1ª brigada	37,5 h.	De dilluns a divendres de 8 a 15.30 h.	
Administratiu/va de comptabilitat	37,5 h.	De dilluns a divendres de 9 a 14.30 h.	Dimarts i dijous de 16 a 21 h.
Auxiliar administratiu/va consultori mèdic	40 h.	De dilluns a divendres a 8 a 16.00 h.	
Director/a llard d'infants	32 h.	De dilluns a divendres de 9 a 1 i de 15 a 17 h.	Un migdia dues hores de coordinació
Mestre/a	32 h.	De dilluns a divendres de 9 a 1 i de 15 a 17 h.	Un migdia dues hores de coordinació
Educador/a escola bressol	32 h.	De dilluns a divendres de 9 a 1 i de 15 a 18 h.	Un migdia dues hores de coordinació
Auxiliar administratiu/va d'urbanisme	37,5 h.	De dilluns a divendres de 9 a 14.30 h.	Dilluns i dimarts de 16 a 21 h.
Auxiliar administratiu/va de secretaria	37,5 h.	De dilluns a divendres de 9 a 14.30 h.	Dilluns i dimarts de 16 a 21 h.
Auxiliar administratiu/va d'atenció ciutadana	37,5 h.	De dilluns a divendres de 9 a 14.30 h.	Dilluns i dimarts de 16 a 21 h.
Encarregat/da de la brigada	37,5 h.	De dilluns a divendres de 9 a 14.30 h.	Dimarts i dijous de 16 a 21 h.

ANNEX

Grau de parentiu

Primer grau

Pare/mare

Cònjuge

Fill/filla

Pares polítics

Segon grau

Avi/àvia

Germà/germana

Nét/néta

Cunyat/cunyada

Avis polítics

Tercer grau

Besavi/besàvia

Oncle/tieta

Nebot/neboda

Besnét/besnéta

Barcelona, 24 de novembre de 2009,
La Directora dels Serveis Territorials a Bar-
celona, Elisenda Giral i Masana.

062009006180



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 24 de novembre de 2009, de rectificació de la Resolució de 22 d'abril de 2009 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Municipal d'Educació de l'Ajuntament de Mataró per al període 2.10.2008-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0813062).

Atès que en data 22 d'abril de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Municipal d'Educació de l'Ajuntament de Mataró per al període 2.10.2008-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0813062) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA* corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

Resolc:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 22 d'abril de 2009 i en l'expedient 08/0181/06 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu

de treball del personal laboral de l'Institut Municipal d'Educació de l'Ajuntament de Mataró per al període 2.10.2008-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0813062), en el *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA* de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ DE L'AJUNTAMENT DE MATARÓ PER AL PERÍODE 2.10.2008-31.12.2011

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1

Àmbit personal

Aquest conveni afecta totes les persones que, amb relació jurídica laboral de qualsevol tipus, presten serveis a l'Institut Municipal d'Educació (IME).

Article 2

Àmbit territorial

Les normes d'aquest conveni afecten els centres docents i altres dependències que depenen de l'IME de Mataró, qualsevol que sigui la seva situació geogràfica.

Article 3

Àmbit temporal

Aquest conveni entrarà en vigor a partir del moment que l'aprovi el Ple de l'Ajuntament i serà vigent fins al 31 de desembre de 2011.

Aquest conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, si no hi ha la denúncia oportuna, en el termini de preavis de dos mesos respecte a la data en que finalitzi la vigència. Quant a la negociació, pot ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts. Anualment s'han de revisar les retribucions del personal.

Un cop denunciat, es constituirà una Comissió Negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'ha d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Un cop denunciat aquest conveni, el contingut normatiu es mantindrà en vigor fins que s'arribi a un acord sobre un nou conveni.

Article 4

Clàusula de garantia

Les condicions pactades en aquest conveni es consideren mínimes i, en conseqüència, qualsevol pacte posterior més favorable i qualsevol millora legal, prevaldrà sobre el que s'estableix aquí.

Article 5

Vinculació a la totalitat

El conveni constitueix un tot únic i indivisible basat en l'equilibri de les obligacions recíproques i les contraprestacions mútues assumides i pactades per les parts i, com a tal, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades en aquest conveni no