

Dilluns, 9 de juliol de 2012

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

RESOLUCIÓ de 17 de maig de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vallgorguina per als anys 2012-2016 (codi de conveni núm. 08010372011997)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'AJUNTAMENT DE VALLGORGUINA, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 13 de febrer de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'AJUNTAMENT DE VALLGORGUINA per als anys 2012-2016 (codi de conveni núm. 08010372011997) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació de la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text original signat per les parts:

Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'AJUNTAMENT DE VALLGORGUINA per als anys 2012-2016.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.**Article 1. Àmbit personal.**

- 1.- Aquest Conveni afectarà a tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament de Vallgorguina.
- 2.- Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Conveni el personal que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.
- 3.- Aquest Conveni no afecta les condicions més beneficioses per als treballadors que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 2. Vigència.

- 1.- Els presents acords tindran una durada de quatre anys, des de la seva aprovació al dia 31 de desembre de 2016, llevat dels apartats referents al calendari laboral.
- 2.- Aquest conveni es prorrogarà tàcitament per anys naturals en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, un mes abans del seu termini.
- 3.- Un cop denunciat aquest Conveni, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.
- 4.- Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura, de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Ajuntament i de la seva publicació, llevat dels aspectes pels quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2016. Les condicions econòmiques de l'Acord tindran efectes des del primer de gener de 2012.

Article 3. Règim interior.

- 1.- Els empleats de l'Ajuntament de Vallgorguina, pel caràcter de les seves funcions estan immersos al règim d'incompatibilitats legals vigents.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

2.- És obligació de tots els empleats tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als seus companys, subordinats, caps i membres de la Corporació.

3.- Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

Article 4. Comissió Paritària.

1.- Es crearà una Comissió Paritària del Conveni en el termini de quinze dies comptats des de l'aprovació d'aquest Conveni, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment.

Correspon a la Comissió la interpretació de les clàusules de l'Acord, la vigilància de l'aplicació del que s'ha pactat, l'anàlisi de les incidències que s'esdevinguin, l'estudi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants, resoldre l'incompliment dels pactes i acords, l'estudi dels temes o reclamacions referents a qualsevol de les clàusules d'aquest pacte i acords del personal i totes aquelles actuacions que afavoreixin la major eficàcia pràctica de l'Acord, informant-ne de tot a l'equip de Govern i al personal de l'Ajuntament.

2.- La Comissió Paritària estarà integrada per una persones, designades per la Corporació i una per la representació del personal. Hi podran assistir-hi el Delegats de les Seccions Sindicals amb representació a l'Ajuntament i que estiguin legalment constituïdes, amb veu però sense vot.

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

4.- La Comissió Paritària es reunirà una vegada al trimestre i a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.

5.- En cas de manca d'acord en el si de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present Conveni, així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acordem expressament i voluntàriament el sometiment de la discrepància, als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Article 5. Meses específiques.

Per als col·lectius que ho requereixin es constituïran meses sectorials sobre qüestions puntuals. Els acords a què arribin seran integrats com annex en present acord de condicions, prèvia ratificació per la Mesa de Negociació i aprovació per l'òrgan competent de l'Ajuntament.

CAPÍTOL II. JORNADA I RÈGIM DE TREBALL.

Article 6. Calendari i jornada laboral.

A) Jornada.

1. Sense perjudici de les jornades especials o parcials que pugin establir-se d'acord amb el que disposi la Relació de Llocs de Treball (RLLT), el contracte de treball corresponent o les regulades per aquest acord de condicions, la jornada de treball bàsica de l'Ajuntament serà de 37,5 hores setmanals. Les jornades especials de 30 o 40 hores i les jornades parcials inferiors a 30 hores tindran la reducció o la compensació retributiva corresponent per aquest concepte.

2. El personal prestarà el seu servei en règim de jornada continuada, a excepció d'aquells treballadors que figurin adscrits a llocs de treball en què, per la pròpia configuració del servei, això no sigui possible, que el prestaran en règim de jornada partida i d'acord al que es determini a la RLLT o l'instrument organitzatiu que s'aprovi.

3. S'estableix un temps de descans en jornada continuada i superior a sis hores, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada treballador/a de la Corporació, atenent a les necessitats del servei.

4. Atès el caràcter de servei públic, la jornada de treball que es realitza en cap de setmana o festius, els/les empleats/des adscrits/tes a determinats llocs de treball hauran de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festiu quan per torn rotatiu els correspongui. En aquest casos, el personal afectat gaudiran del descans corresponent.

5. Per necessitats del servei, en cas d'emergència i prèvia negociació amb els representant socials, es podrà variar l'horari de treball del personal.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

B) Calendari laboral.

1. El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. En el mes d'octubre de cada any, s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants dels empleats públics/Comissió de Seguiment.

2. El calendari anual recollirà els quadrants dels horaris de les diferents dependències i serveis. Aquests quadrants d'horaris es determinaran en funció de la jornada anual que correspongui la qual es calcularà aplicant la següent fórmula:

Als dies naturals que tingui l'any se li descomptaran els dissabtes i diumenges que hi hagi, els festius oficials més els dos dies festius locals de l'any corresponent, així com els 23 dies laborables de les vacances. El resultat d'aquesta operació seran els dies laborables que s'han de treballar durant l'any, els quals es multiplicaran per les hores equivalents a l'horari diari corresponent a les jornades setmanals establertes en aquest article.

Els dies laborables que s'hauran de treballar cada any, com a resultat de l'operació aritmètica abans esmentada, serà la base a partir de la qual es descomptin els dies de permís als que es tingui dret en cada cas (assumptes personals, permisos, etcètera.).

3. El descans setmanal de dos 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.

Article 7. Torns.

1.- S'efectuaran en les llocs que siguin necessaris els torns rotatius de matí, tarda o nit, d'acord amb que estableixi la relació de llocs de treball o l'instrument de gestió de personal corresponent.

2.- A l'hora d'efectuar qualsevol canvi de torn entre dos treballadors d'un mateix departament, caldrà notificació prèvia amb la suficient antelació, al cap del servei respectiu.

3.- Cada any s'efectuarà un quadrant dels torns juntament amb la representació dels treballadors.

Article 8. Descans diari.

1.- Tots els empleats en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes, tindran d'un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu. Quan la jornada de treball siguin inferior, la pausa en reduirà proporcionalment.

- 6 hores o més hores: 30 minuts.
- de 5 a 6 hores: 25 minuts.
- de 4 a 5 hores: 20 minuts.
- de 3 a 4 hores: 5 minuts.

El descans en horari nocturn serà de 45 minuts.

2.- Aquest descans no es substituirà per cap mena de compensació.

Article 9. Flexibilitat.

S'estableix un marge de flexibilitat, no habitual, a l'entrada i a la sortida del lloc de treball, de 10 minuts diaris, que s'hauran de recuperar el mateix dia.

Article 10. Vacances.

1.- El període anual de vacances serà de 23 dies laborables, que es gaudirà preferentment durant els mesos de juliol i/o agost, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la Corporació.

2.- Excepcionalment les vacances es podran partir, si el servei ho permet, podent-se realitzar en diferents períodes com a màxim, sent la durada mínima d'una setmana. Aquests períodes han de caure en setmanes naturals.

3.- Amb tres mesos d'antelació, de l'inici de les vacances, s'elaborarà la relació de personal amb indicació de les dates en que es gaudiran les vacances d'estiu.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

4.- Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el/la treballador/a no té un període mínim de 12 mesos de serveis dins l'any natural de que es tracti, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin fer el període sencer de vacances.

5.- Si el treballador es trobés en situació d'IT o en situació de permís per maternitat o adopció a la data del començament de les seves vacances, podrà gaudir-les posteriorment una vegada es produeixi la seva incorporació. El nou període de vacances es fixarà a petició del treballador i d'acord amb les necessitats del servei.

Article 11. Control d'assistència i absentisme.

1. Tots els empleats resten obligats a comunicar al cap corresponent, totes les incidències que puguin produir-se.

2. El personal comunicarà la falta d'assistència per indisposició a la seva unitat respectiva abans de l'inici de la seva jornada o entre l'hora d'entrada i 30 minuts més tard. La unitat administrativa corresponent posarà aquesta incidència en coneixement del Departament de Recursos Humans el més aviat possible. L'absència per indisposició s'haurà d'acreditar amb el certificat mèdic corresponent.

3. Les situacions d'incapacitat temporal dels empleats, que els impedeixin l'exercici normal de les seves tasques, serà causa justificada d'inassistència al treball de conformitat amb la normativa de Seguretat Social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat temporal s'ha de justificar mitjançant els comunicats dels serveis públics de salut emesos d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Els comunicats oficials de baixa, de confirmació de la baixa i d'alta mèdica es presentaran a l'Ajuntament dins del termini dels 3 dies i al dia següent de la data de la seva expedició, respectivament.

4. En el cas d'incompliment de la jornada de treball i/o la no presentació dels documents acreditatius donarà lloc a la deducció retributiva corresponent. Sense perjudici de la responsabilitat disciplinària que pugui correspondre, abans de fer la deducció es donarà trasllat a l'empleat/da per escrit dels dies en què s'ha produït, la causa i la quantitat a deduir.

CAPÍTOL III. PROMOCIÓ PROFESSIONAL.

Article 12. Promoció interna.

La Corporació es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.

Article 13. Formació professional.

La Corporació procurarà la formació permanent, tant teòrica com pràctica de tot el personal comprès en l'àmbit del present Conveni, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament i sempre que aquests contribueixin a una millor prestació del servei.

Els treballadors hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts. En aquest cas el temps destinat a la realització dels cursos, comptarà plenament com de treball efectiu.

Es garanteix el dret de tots els empleats municipals a cursos de formació i reciclatge adients al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.

Pel responsable de la Corporació es donarà trasllat als representants del Personal, de tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin els Diaris Oficials i sigui d'interès pel col·lectiu d'empleats.

La Corporació es compromet a la organització, bé per ella o per altres institucions, de cursos de català per a tot el personal que vulgui voluntàriament assistir-hi. Així mateix, es compromet a potenciar les oportunitats de promoció professional de tots els/les treballadors/es que vulguin adquirir competències i progressar en la seva carrera.

Article 14. Carrera administrativa.

La carrera administrativa s'ajustarà als requisits que reguli el desenvolupament de l'article 17 i següents de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP).

Dilluns, 9 de juliol de 2012

CAPÍTOL IV. RETRIBUCIONS SALARIALS, MESURES I FONS SOCIALS, PERMISOS I LLICÈNCIES I RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 15. Increment salarial.

Tenint en compte el que disposa la normativa legal vigent i els conceptes retributius que regula aquest Conveni, l'augment de retribucions del personal afectat per aquest Conveni serà fixat d'acord amb el que disposa la Llei de Pressupostos per a cada exercici.

Article 16. Complement productivitat a la millora de la prestació dels serveis públics.

1. Es crearà complement productivitat per a la millora de la prestació dels serveis públics, com a mitjà més adient per aconseguir la major eficàcia en, la prestació dels serveis, la millor gestió de la Corporació i una major qualitat del treball dels empleats públics, equivalent a 300 euros per treballador per als exercicis de 2012, 2013 i 2014, que serà distribuït en la forma que s'especifica a l'apartat següent.

2. S'estableix un complement d'assistència amb caràcter anual, de l'1 de gener al 31 de desembre, que s'abonarà a la nòmina del mes de febrer de l'any següent d'acord amb els criteris següents:

Dies d'absència	Import del complement d'assistència
1 dia	100%
2 dies	60%
3 dies	40%
4 dies	10%
5 dies	0%

3. Resten excloses del concepte d'absència els permisos i llicències retribuïts previstos en aquest acord, les situacions d'IT derivades d'accident de treball fins a 70 dies, per malaltia professional, així com les situacions d'IT derivades de contingències comunes fins un màxim de 18 dies l'any.

4. El complement de productivitat es percebrà proporcionalment a la jornada de treball i al temps de serveis prestats durant l'any de la seva meritació.

Article 17. Catàleg i valoració dels llocs de treball.

La Corporació es reserva el dret a realitzar quants estudis consideri oportuns respecte la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà còpia a la representació dels treballadors.

Es farà la seva valoració per aplicar-la com a màxim l'1 de gener de 2014.

Es crearà un fons equivalent al 2% del Capítol I dels pressupostos de l'any corresponent a fi d'aplicar la valoració dels llocs de treball.

Abans de final d'any es farà una revisió de l'aplicació de la valoració a fi de corregir les anomalies que s'observin que s'estudiaran per la Comissió Paritària, la qual actuarà com a comissió de valoració.

Article 18. Plus de nocturnitat.

Es considerarà treball nocturn aquell que realitzi habitualment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada de treball, així com aquell que es prevegi que pugui realitzar en tal període (de 22 a 6 hores) una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

Article 19. Nòmines, Pagues extraordinàries i antiguitat.

1.- Tots els empleats públics percebran les seves retribucions, com a màxim, el dia 28 de cada mes o l'anterior d'ésser festiu. Si algun mes no estiguessin ingressades les nòmines aquest dia, a petició de l'empleat públic, la Corporació li abonarà anticipadament la nòmina mitjançant transferència bancària.

2.- 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 la quantia d'una mensualitat de retribucions bàsiques i la totalitat de les retribucions complementàries (exclosos el complement de productivitat i els serveis extraordinaris) o la part proporcional si el temps realment treballat fos inferior al període de meritació. La seva meritació serà semestral, des de l'1 de desembre fins al 31 de maig i, des de l'1 de juny fins al 30 de novembre, respectivament.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

2.- Les pagues extraordinàries seran dues a l'any. Una al mes de juny i una altra el mes de desembre a salari real.

4.- Pel personal, l'antiguitat la percebrà per triennis vençuts i s'aplicarà les quantitats que s'estableixi cada any per la funció pública en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Els successius increments seran iguals que els establerts per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

5.- Les pagues extraordinàries de juny i desembre es percebran al mateix temps que la mensualitat del mateix mes. (dia 27 o anterior no festiu la de juny i abans del dia 22 la de desembre).

6.- Les pagues extres es meritran per semestres naturals. A cada semestre correspon una paga extra íntegra o bé la part proporcional.

7.- El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

Article 20. Gratificacions i hores extraordinàries.

1.- Els representants del Personal serà informat de les gratificacions concedides als empleats públics de la Corporació.

2.- La Corporació es compromet a estudiar, durant la vigència d'aquest Conveni, el còmput d'hores extraordinàries, a l'efecte de procurar reduir el seu número.

3.- La compensació de les hores extres es durà a terme sempre que sigui possible, i l'organització del servei ho permeti, amb temps de repòs excepte aquelles que es realitzi en festius. Aquelles hores extraordinàries, degudament autoritzades, que no puguin ser compensades conforme l'apartat anterior seran remunerades d'acord amb següent preu:

- Ordinàries: Salari brut mensual dividit per les hores mensuals + 75%.
- Nocturnes i festives: Salari brut mensual dividit per les hores mensuals + 85%.

Cada any s'actualitzarà per preu de les hores extres d'acord amb el que disposi la legislació vigent.

Dintre de la Comissió Paritària es podran estudiar i aplicar altres formes de compensació.

Article 21. Treball de categoria diferenciada.

D'acord en la normativa vigent el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Aquesta situació no podrà excedir de sis mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que l'empleat afectat hi estigui d'acord.

Article 22. Bestretes reintegrables.

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim 1.200 euros, a retornar, sense interessos, en 12 terminis, segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individual i particularment per la Comissió Paritària, essent potestat exclusiva de la Corporació la concessió d'aquestes bestretes, limitant la seva quantitat i modus de reintegrament atenent a les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de Tresoreria de la Corporació, en cada moment.

A títol merament orientatiu i en cap cas exclusiu es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquest bestretes:

- a).- Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.
- b).- Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

c).- Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.

d).- Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.

Article 23. Fons Social.

1. La regulació del contingut, el procediment de gestió i la resolució d'ajuts del fons d'acció social serà d'aplicació tot el personal al servei de l'Ajuntament de Vallgorguina.

2. Aquests ajuts tindran caràcter de prestació econòmica, amb la finalitat de compensar una part de les despeses que la persona sol·licitant hagi sufragat per cadascuna de les modalitats objecte de la convocatòria. En els casos en què l'import sufragat sigui inferior a la quantia corresponent per ajut, s'atorgarà l'import acreditat.

3. La quantia destinada al fons social serà l'equivalent al 0,8 per 100 de la massa salarial habilitada en cada exercici pressupostari amb efectes de l'1 de gener de l'any en curs. A efectes del càlcul de la massa salarial es tindrà en compte l'import total del capítol I del pressupost, deduint-se en tot cas els conceptes següents:

- a) Les cotitzacions al sistema de la Seguretat Social a càrrec de l'ajuntament.
- b) Les quantitats pressupostades per a pensions o fons de pensions.
- c) Les quantitats consignades al pressupost en concepte hores o serveis extraordinaris i formació.
- d) Les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.
- e) Les indemnitzacions o suplidos per despeses que hagués realitzat l'empleat.

4. Un cop aprovat el pressupost, a la primera sessió de l'any que celebri la Comissió Paritària es fixarà la distribució de la quantia corresponent per aquest concepte per a l'any pressupostari en curs, en funció de les sol·licituds que es presentin, d'acord amb el que s'estableix a l'apartat 6è.

5. Les modalitats d'ajuts d'aquest fons social són les següents:

1a.- Ajut a familiars de primer grau amb disminució física, psíquica o sensorial.

La finalitat d'aquesta modalitat d'ajut, és sufragar part de les despeses ocasionades a l'empleat o empleada que tingui al seu càrrec familiars discapacitats, d'acord amb els graus de discapacitat següents:

- Grau I: Discapacitat entre un 33% i un 64%.
- Grau II: Discapacitat entre un 65% i un 74%.
- Grau III: Discapacitat un 75% o superior.

Els treballadors que, trobant-se en servei actiu, tinguin al seu càrrec familiars discapacitats. Aquest ajut es farà extensiu, prèvia sol·licitud i sota dictamen mèdic, a fills/filles, cònjuge/parella de fet, pares i germans, que no percebin rendes mensuals superiors al salari mínim interprofessional vigent a cada exercici i estigui a càrrec i convisqui amb l'empleat o empleada.

L'import destinat a aquest ajut serà:

- Grau I: 58,90 Euros mensuals.
- Grau II: 74,52 Euros mensuals.
- Grau III: 105,17 Euros mensuals.

L'import serà abonat mensualment a la nòmina de l'empleat o empleada.

L'empleat o empleada que demani aquesta modalitat d'ajut haurà de presentar la següent documentació:

- a) Certificat de convivència.
- b) Certificat expedit per l'ICASS acreditatiu del grau de discapacitat del familiar al seu càrrec.
- c) Declaració responsable, segons model, on es fa constar la carència del nivell de rendes referit al familiar.

La sol·licitud d'ajut s'haurà de presentar cada any, dins del primer trimestre (1 de gener a 31 de març). Quan la sol·licitud es presenti cada any, no caldrà la presentació del certificat de l'ICASS, tret dels supòsits de variació de grau.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

2a.- Ajut escolar.

Aquest ajut té per finalitat col·laborar, amb una quantitat única, en el finançament de les despeses de tipus generals originades per cursar els fills o filles dels empleats municipals els estudis següents, que han de ser reglats i impartits en centres oficials: educació infantil, primària i secundària obligatòria.

Tindran dret a percebre aquesta modalitat d'ajut els/les empleats/des municipals amb fills o filles fins a la data d'acompliment dels 16 anys que hagin estat matriculats per al curs acadèmic corresponent.

L'acreditació de l'escolaritat es farà mitjançant la presentació del full de matrícula o certificat del centre juntament amb la fotocòpia del llibre de família on figuri inscrit el causant. Resta exempt de presentar el llibre de família el personal que en alguna de les dues darreres convocatòries se li hagi concedit aquest mateix ajut pel mateix/a fill o filla i que, per tant, ja el va presentar.

L'import de l'ajut serà el següent i s'abonarà en la nòmina del mes de setembre de l'any en curs:

- Grup E/AP: 90,15 euros/any.
- Grup D/C2: 84,14 euros/any.
- Grup C/C1: 78,13 euros/any.
- Grup B/A2: 72,12 euros/any.
- Grup A/A1: 68,11 euros/any.

3a.- Ajuts oftalmològics.

Aquest ajut té per finalitat sufragar en part les despeses originades per l'adquisició d'ulleres o lents de contacte o canvi de graduació.

Tindran dret a percebre aquesta modalitat d'ajut els/les empleats/des municipal en actiu que acreditin mitjançant la factura corresponent degudament desglossada amb els importes corresponents. No s'acceptaran còpies de les factures sense compulsa o còpies compulsades defectuoses o en les quals no aparegui el NIF de l'establiment, la data, el nom del beneficiari i el concepte de la despesa.

L'import de l'ajut s'abonarà cada dos anys d'acord amb les quanties màximes de 90,15 euros.

4a.- Ajut per jubilació.

Els empleats públics en el moment en què passin a la situació de jubilació forçosa per edat tindran dret a percebre un premi de 150 euros.

6. Les quanties destinades a les diferents modalitats d'ajuts són les que es determinen als respectius apartats. En cas de no tenir suficients recursos econòmics a que fa referència l'apartat 3r d'aquest article per atendre les peticions en la seva totalitat. En qualsevol cas, es prioritzarà l'ajut d'acord amb l'ordre regulat al present article.

7. Es percebrà l'ajut proporcionalment al temps de serveis prestats durant l'any natural a que fa referència l'ajut.

Article 24. Formació física.

L'Ajuntament afavorirà el manteniment de la forma física dels empleats municipals d'acord amb les funcionalitats del seu lloc de treball.

Article 25. Dietes i despeses.

El personal afecte a aquest Conveni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causarà dret a les següents dietes:

- a).- Desplaçaments dins la província de Barcelona: S'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.
- b).- Desplaçaments a altres llocs: El que estigui previst legal o reglamentàriament.
- c).- Transport en vehicle propi: s'aplicaran les indemnitzacions que corresponguin d'acord amb el que estableix el RD 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei.
- d).- Transport públic: L'import dels bitllets.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

e).- Sempre que sigui possible, facilitarà un vehicle al treballador o funcionari que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

f).- L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora del horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.

Article 26. Malalties i accidents.

En cas de baixa per incapacitat temporal els empleats municipals tindran els drets econòmics següents: percebran la prestació econòmica reglamentària de la Seguretat Social i un subsidi o millora d'aquesta prestació equivalent a la diferència entre la prestació per incapacitat temporal i la totalitat de les retribucions bàsiques i complementàries en la mateixa quantia a la corresponent en cada moment si no es trobessin en aquesta situació d'incapacitat temporal. A partir del 8è mes i durant el període en que l'Ajuntament assumeixi el pagament delegat de la prestació econòmica reglamentària de la Seguretat Social, percebran la prestació econòmica d'IT. Passant aquest termini els drets econòmics es podran prorrogar successivament, fins a un màxim de 18 mesos, mitjançant acord de la Comissió paritària i de seguiment que, atenant a les circumstàncies concorrents a cada persona i especialment els informes mèdics, determinarà si procedeix prorrogar aquest dret.

4. 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 determinarà l'extinció dels drets econòmics establerts, com a millores del règim de la Seguretat Social, a càrrec de la Corporació. També comportarà l'extinció o 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.

5. 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.

6. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquell serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició, d'acord amb les peculiaritats del lloc de treball d'adscripció i les necessitats del servei.

Així mateix, es tindrà cura especial amb les dones embarassades, si el seu treball pot afectar la seva salut o la del fetus.

Article 27. Assumptes personals.

1. El personal al servei de l'Ajuntament disposa de 9 dies de permís a l'any, com a màxim, per assumptes personals sense justificació, o la part proporcional que li pertorqui segons el temps de prestació de serveis computat anualment, els quals tindran el caràcter de retribuïts i no recuperables.

2. A més dels dies d'assumptes personals que s'indiquen a l'apartat 1 d'aquest article, els empleats municipals tindran dret al gaudi de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, que s'aniran incrementant en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

3. 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. En cap cas es podran acumular als períodes de vacances anuals.

4. Els dies per assumptes personals de cada exercici s'hauran de gaudir abans del 30 de gener de l'exercici següent.

Article 28. Permisos retribuïts.

1. Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Per trasllat de domicili sense canvi de localitat, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 2 dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

b) Per realitzar 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.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat per al compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica. No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular del treballador.

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

2. Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la Corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

Article 29. Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Seràn d'aplicació al personal laboral les mesures de conciliació contemplades a 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, les quals es relacionen a l'Annex I d'aquest conveni.

Article 30. Llicències i permisos no retribuïdes.

Els treballadors fixos de plantilla poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada dos anys.

Fins a 10 dies sempre que les sol·licitud respongui a causes justificades.

Les llicències i permisos no retribuïdes superiors a un dia hauran de sol·licitar-se amb antelació suficient, llevat dels casos de força major.

Article 31. Renovació del permís de conduir.

Al personal afectat pel present Conveni, que ocupi un lloc de treball que tingui com a requisit la possessió del carnet de conduir a la Relació de Llocs de Treball, se li abonaran les despeses econòmiques necessàries per a la tramitació de la renovació del corresponent permís de conduir, i es liquidarà l'import al mes següent de l'esmentada renovació.

Article 32. Assistència jurídica i assegurances.

La Corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Per tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar responsabilitat civil o penal per l'exercici de llurs càrrecs, es contractarà una pòlissa d'assegurança a càrrec de la Corporació, atenent a les diferents situacions dels col·lectius professionals. Si s'escau, es contractarà una pòlissa d'assegurança per mort en cas d'accident de treball i per incapacitat permanent absoluta amb una cobertura de haurà de preveure una indemnització de 24.000 euros per mort i de 48.000 euros incapacitat permanent. Aquesta pòlissa es revaloritzarà cada any en el mateix percentatge que experimenti l'IPC. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret, hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

Article 33. Règim disciplinari.

El règim disciplinari dels empleats es regirà pel que fa a la tipificació i prescripció de les faltes i les sancions per a les normes establertes als articles 93 i següents de la Llei 7/2007, de 7 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i al Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova en Reglament del personal al servei de les entitats locals. El procediment es regularà pel Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Article 34. Contractació.

Es regularitzarà la situació dels contractes de treball superiors a tres anys.

La Corporació aprovarà anualment, mitjançant llur pressupost, la plantilla d'ens. Aquesta comprendrà totes les places i categories tan del personal fix com de l'eventual.

L'accés a la condició de treballador fix i la selecció de personal, s'ha de fer d'acord amb la oferta pública de ocupació mitjançant convocatòria pública, en la qual es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, publicitat i capacitat.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

La representació dels treballadors tindrà dret a participar suficientment en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de tot el personal.

En el procés selectiu, la representació del personal designarà un representant per formar part de l'òrgan selectiu com a vocal amb i vot. L'esmentat representant haurà de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

Article 35. Jubilació.

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 i forçosa de jubilació per al personal laboral, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social.

La Corporació realitzarà les previsions de jubilació i l'informarà als 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, llevat que la plaça hagi de ser amortitzada per causes organitzatives o supressió dels serveis municipals.

D'acord amb el què disposa el RD 1131/2002, de 31 d'octubre, els treballadors/ores contractats a jornada complerta que tinguin entre 60 i 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podrà accedir a la seva jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador/a concertarà, previ acord amb l'Ajuntament, un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari, entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 85%, en els termes previstos a l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors. Aquests percentatges s'entenen referits a una jornada de treball d'un treballador a temps complet.

b) L'Ajuntament concertarà simultàniament un contracte de relleu amb un altre treballador/a en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, amb l'objecte de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador/a que es jubila parcialment.

En tots els tipus de jubilacions, el treballador/a afectat/da 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.

Article 36. Excedència forçosa i voluntària per interès particular.

1. L'excedència forçosa, que darà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per un càrrec públic que impedeixi l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser demanat dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. Al personal funcionari de carrera i al personal laboral fix se'ls hi aplicarà el règim d'excedència voluntària d'interès particular d'acord amb el estableixi la normativa aplicable de funció pública i laboral, respectivament.

3. Podran sol·licitar el passi a la situació d'excedència en l'ajuntament els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

4. El treballador excedent solament conserva un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva.

5. Per a determinats llocs de treball i a fi de evitar la excedència del treballador davant de circumstàncies personals, la incorporació de noves tecnologies, permet establir altres relacions laborals.

Si el lloc de treball que ocupa es pot realitzar sense que sigui necessària la presència física de treballador i que permeti el manteniment de la funció i al productivitat, prèvia petició d'aquest, es pot implantar el teletreball en el seu lloc de treball en base a les següents condicions:

a).- Si el lloc de treball es pot realitzar mitjançant el teletreball, la possibilitat de realitzar-lo per aquest sistema, depèn de la voluntat de l'Ajuntament i de l'equipament necessari per al seu desenvolupament.

b).- L'Ajuntament sol·licitarà un informe previ al cap corresponent al qual pertanyi el treballador sobre les possibilitats d'implantar el teletreball en aquest lloc de treball.

c).- En cas favorable es redactarà un projecte d'aplicació pràctica que establirà la maquinària i les aplicacions informàtiques necessàries, els protocols de funcionament i els criteris d'avaluació la productivitat i la dedicació.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

- d).- L'Ajuntament aportarà les aplicacions informàtiques i la contractació dels enllaços telefònics necessaris.
- e).- El treballador aportarà l'ordinador, que ha de complir amb les especificacions del projecte.
- f).- En cas d'incompliment dels protocols de gestió i/o la manca d'assoliment dels objectius de productivitat i dedicació, implicarà la suspensió amb caràcter immediat del sistema de teletreball i el retorn del treballador/a a les condicions laborals que regien anteriorment al seu lloc de treball.

Article 37. Reconeixement dels serveis.

Serà d'aplicació a tot el personal laboral allò que disposa la Llei 70/1978 de 10 de gener de 1979 i el Reial Decret 1461/1982 del 20 de juny.

CAPÍTOL VI. GARANTIES SINDICALS.

Article 38. Representació col·lectiva.

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels funcionaris i treballadors, a la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Article 39. Seccions Sindicals.

1.- Les seccions sindicals que acreditin tenir una representació mínima del 10% dels empleats públics, podran designar un delegat al qual se li reconeixeran els drets i les obligacions recollides a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. Podrà assistir a totes les reunions que se celebrin entre la Corporació i la representació col·lectiva amb veu però sense vot.

2.- El Delegat de la Secció sindical disposarà de 15 hores mensuals per exercir les seves funcions tal com reconeix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

3.- La Corporació, a petició de l'interessat, descomptarà de la nòmina mensual del treballador la quota sindical que s'ingressarà directament a la Central Sindical respectiva.

4.- Podrà fer-se ús d'un tauler d'anuncis juntament amb el representant dels treballadors.

5.- Els Delegats de les Seccions Sindicals, tindran els mateixos drets, garanties i competències que els representants dels treballadors.

Article 40. Garanties i facultats de la representació social.

Els representants del personal, sense perjudici de les reconegudes legalment, gaudiran de les garanties sindicals que es detallen a continuació:

a) Lliure expressió individual o col·legiada d'opinions en les matèries que siguin competència dels càrrecs que representen.

b) Facultat de publicar i distribuir sense pertorbar el desenvolupament del treball les comunicacions que estiguin relacionades amb les relacions laborals.

c) Garantia de que no seran discriminats en la promoció econòmica o professional durant l'exercici de les seves funcions ni a l'any següent a la terminació del seu mandat.

d) Cada representant dels treballadors disposarà d'un crèdit de 15 hores mensuals per a la realització de les funcions pròpies de representació del personal. La utilització d'aquest crèdit horari es comunicarà amb la suficient antelació sempre que les circumstàncies ho permetin. Les reunions amb la Corporació no computaran com a hores sindicals.

Article 41. Competència i representació col·lectiva.

Els drets d'informació, consulta i competències dels delegats de personal són els que se enuncien a l'article 64 del RDL 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Article 42. Assemblees.

Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 18 hores anuals.

1.- Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

Dilluns, 9 de juliol de 2012

- a).- Els representants dels treballadors.
- b).- Els Delegats de les Seccions Sindicals reconegudes.
- c).- Un mínim d'un 40% dels empleats.

2.- Correspon al President de la Corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a).- Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- b).- Assenyalar el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.
- c).- Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
- d).- L'assemblea, sempre que sigui possible, es celebrarà a de 08 a 09 o de 12 a 15 hores, llevat en cas de vaga.
- e).- La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.
- f).- Si en el termini de 48 hores, no hi ha cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

Article 43. Serveis mínims.

En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

CAPÍTOL VII. SALUT LABORAL.

Article 44. Salut laboral.

1.- El personal al servei de l'Ajuntament de Vallgorguina, té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball. La Corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar, una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i les disposicions que la complementen.

2.- D'acord amb l'esmentada Llei 31/1995, el Delegat de Personal assumeix les competències, facultats, garanties i reserva professional del Delegat de Prevenció. Així mateix, en el seu cas, la Comissió Paritària, assumeix les competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut.

Art. 45. Reconeixement mèdic.

1. L'Ajuntament garantirà als treballadors, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

2. Aquesta vigilància només es podrà realitzar quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en que la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors/es, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per si mateix, pels altres treballadors, o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

3. La Corporació donarà coneixement previ als delegats de prevenció de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

4. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors/res es duren a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Els resultats de la vigilància seran comunicats als treballadors/res afectats.

A efectes estadístics, als delegats de prevenció se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

El personal de nou ingrés o qualsevol altre treballador que consideri que en el desenvolupament ordinari de les seves funcions existeix un risc de contagi de l'hepatitis B podrà demanar ser vacunat a càrrec de l'Ajuntament.

Art. 46. Protecció de l'embaràs.

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les funcionaries, s'adoptaran les mesures necessàries per

Dilluns, 9 de juliol de 2012

evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona funcionaria durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Article 47. Vestuari.

La Corporació facilitarà el material i vestuari adequat i indispensable per el bon funcionament del servei. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, donant compliment als períodes establerts i atenent la seva qualitat i idoneïtat.

Els representants dels treballadors participaran decisivament en la selecció de les peces de roba a adquirir.

Disposició Addicional.

Els treballadors que a la data d'aprovació d'aquest conveni superin l'edat màxima de jubilació prevista a l'article 35 es declararà la jubilació forçosa per edat, sempre i quant hagi cotitzat el suficientment per cobrar el màxim que li pugui pertocar per jubilació.

Annex I. MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

Apartat 1. Condicions generals comunes a totes les mesures.

1. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella, acreditades d'acord amb la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.

2. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitors. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

Apartat 2. Permisos.

2.1. Condicions generals d'exercici.

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

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

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

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

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

2. Els permisos regulats per aquest Conveni són retribuïts, llevat del permís sense retribució per atendre un familiar.

2.2. Permís per matrimoni.

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

2.3. Permís per matrimoni d'un familiar.

1. Els treballadors als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

2. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

3. El dia o un dels dies ha de coincidir amb el de l'event.

2.4. Permís de maternitat per part.

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 de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després de les sis primeres setmanes posteriors al part que són de descans obligatori per a la mare.

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

4. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de 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.

5. 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 tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora que ha exercit el dret d'opció.

6. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. El gaudiment d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment.

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

2.5. Permís de maternitat per adopció o acolliment.

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

judicial per la que es constitueixi l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

En el cas que ambdós progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de firma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

2. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. (El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

3. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional i fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a més a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

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

5. Els supòsits d'adopció o acolliment seran els que s'estableixin en la normativa reguladora estatal o de la respectiva comunitat autònoma, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

2.6. Permís per naixement, adopció o acolliment.

1. El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu 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 deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

2.7. Permís de paternitat.

1. Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a el pare o l'altre progenitor té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir:

a) des de la data del naixement o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla (o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment) i fins que fineixi el permís de maternitat,

b) o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

2. Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos de maternitat per part i de maternitat per adopció o acolliment.

2.8. Permís per lactància.

1. El/La treballador/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne 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.

2.9. Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats.

1. En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes (que són les tretze setmanes addicionals que es regulen al permís per part). Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

2.10. Permisos per a atendre fills discapacitats.

1. Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, així com a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

2.11. Permís prenatal.

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

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.

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

1. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre 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 sis dies laborables.

2.13. Permís sense retribució per atendre un familiar.

1. Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

2.14. Permisos per situacions de violència de gènere.

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 la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que en els supòsits no inclosos a l'article... d'aquest Conveni 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 mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

2.15. Permisos de flexibilitat horària recuperable.

1. Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

2.16. Permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural.

1. Quan les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona, del fill o filla durant l'embaràs o durant la lactància natural, podrà concedir-se suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, en els mateixos termes i condicions previstos a la normativa aplicable. En aquests casos, es garantirà la plenitud dels drets econòmics de l'empleada durant tota la duració de la suspensió del contracte, d'acord amb allò establert a la legislació específica.

2. La suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Apartat 3. Reduccions de jornades.

3.1. Requisits per a la seva concessió.

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest Conveni són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
2. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

3.2. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.

1. Els empleats/ades públics/ques gaudiran d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.
2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.
3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

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

Els empleats/ades públics/ques poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, (amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial).
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

3.4. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada, cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Apartat 4. Excedències.

4.1. Condicions generals.

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Conveni.
2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant, només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

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

5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excedència la persona afectada no sol·licita el reintegració en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

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

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

1. 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.

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

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació així com 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.

4.3. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

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

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

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació, així com del sistema de provisió, i dels drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. 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.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

4.4. Excedències voluntàries per al manteniment de la convivència i per agrupació familiar.

1. Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques, durant el període establert al personal laboral fix el cònjuge del qual resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de Dret públic dependents o vinculats a elles, als Òrgans.

Constitucionals o del Poder Judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o a organitzacions internacionals.

2. Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritarà retribucions, ni li serà computable el temps que romangui en aquesta situació a l'efectes d'ascensos, triennis i drets al règim de Seguretat Social que li sigui d'aplicació.

3. La durada d'aquesta situació d'excedència voluntària serà per un període mínim de 2 anys i màxim de 15.

4.5. Excedència voluntària per violència de gènere.

1. Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

2. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.
3. Quan les actuacions judicials ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.
4. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Barcelona, 17 de maig de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès