

Administració Local**2013-10042****Generalitat de Catalunya****Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona**

RESOLUCIÓ de 16 de setembre de 2013 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Alcover, per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 43100030012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Alcover, subscrit per les parts negociadores en data 25 de març de 2013 i 8 de juliol de 2013, i presentat per les mateixes parts en data 23 d'abril de 2013 i 29 d'agost de 2013, i de conformitat amb el que estableixen 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, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 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 d'Alcover, per als anys 2013-2014, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 16 de setembre de 2013.

Carme Mansilla Cabré, directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text original signat per les parts

CONVENI**col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Alcover per als anys 2013-2014****Capítol I. Disposicions generals****Article 1. Àmbit personal**

1. Els pactes continguts en el següent Conveni afecten a tot el personal laboral que lliuri els seus serveis a l'Ajuntament d'Alcover.

Article 2. Vigència i durada

1. Els presents acords entraran en vigor quan l'òrgan municipal competent l'aprovi després de la signatura dels representants del personal i serà vigent fins al dia 31 de desembre de l'any 2014.

2. Aquest conveni quedarà prorrogat tàcitament, per períodes anuals, si no es produeix expressa denúncia del mateix per alguna de les parts signants, dins dels tres mesos de l'acabament del seu període de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

3. La denúncia d'algunes de les parts no implica la de la totalitat del Conveni, podent-se negociar independentment els annexes de taules salarials i calendari.

4. Arribat el seu termini, el seu contingut i efectes es prorrogaran automàticament fins a la signatura de nou conveni, segons procediment de negociació que s'iniciarà prèvia denúncia, i compromentent-se les parts a iniciar les negociacions dins dels 30 dies següents.

Article 3. Condició més beneficiosa

Aquest Conveni respectarà les condicions més beneficioses que siguin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums dels treballadors i treballadores.

Article 4. Vinculació a la totalitat

1. Les condicions pactades en aquest Acord formen un tot orgànic, per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament en còmput anual.
2. En cas que la jurisdicció contenciosa administrativa en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del present Acord, ambdues parts decidiran, de mutu acord, la necessitat de renegociar aquestes clàusules i aquelles que es vegin afectades, dins de la legalitat, per tal de restablir l'equilibri d'allò pactat, sota el principi de que la nul·litat d'alguna o algunes d'aquelles no suposa la nul·litat de tot l'Acord.

Article 5. Clàusula de garantia "ad personam"

Es respectaran aquelles condicions econòmiques que, a títol personal, amb caràcter global i en còmput anual, excedeixin de les pactades, mantenint-se estrictament ad personam. Les disposicions de rang legal més favorables tindran preferència en tot cas sobre el que disposa el present Acord.

Article 6. Comissió paritària

1. En un termini de 15 dies a partir de l'aprovació d'aquest Conveni, s'ha de constituir una Comissió de Control i Seguiment del Conveni col·lectiu.
2. La Comissió de Control i Seguiment és composarà per 3 membres de la corporació i 3 dels representants dels treballadors. Ambdues parts podran assistir amb assessors o assessores.
3. Funcions de la Comissió:
 1. Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni.
 2. Emetre els informes que li sol·liciti l'Ajuntament o la representació sindical dels treballadors sobre les matèries contingudes en el Conveni.
 3. Resoldre a petició de qualsevol treballador/a o dels seus representants les qüestions que puguin presentar conflicte en la interpretació i/o aplicació dels articles del present Conveni.
 4. Qualsevol altre que determinin les disposicions legals vigents en matèria de convenis col·lectius i normativa concordant així com de Funció Pública en matèria retributiva.

En el cas de reclamacions o discrepàncies aquesta Comissió es reunirà en el termini màxim d'un mes per a resoldre-les a partir de la comunicació.

4. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió de Control i Seguiment sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya, a petició de qualsevol de les parts.
5. La Comissió de Control i Seguiment es reunirà amb caràcter ordinari amb una periodicitat semestral sempre i quan hi hagi temes o propostes a tractar, en el dia que oportunament s'assenyali i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licitin com a mínim el 50% dels seus components i de totes les reunions de la Comissió s'estendrà una acta.
6. Per que els acords de la Comissió siguin vàlids, serà necessària l'aprovació per unanimitat dels membres presents a la sessió, sempre hi quan hi hagi com a mínim dos representants de cada una de les parts i ratificats pel ple de la corporació.

Els acords de caràcter vinculant adoptats per la Comissió i ratificats pel Ple de la corporació, es faran públics a tots els centres de treball de l'ajuntament i si s'escau es publicaran al DOGC.

Article 6 bis. Conciliació i Mediació

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compromeses en el seu àmbit personal, pacten expressament el sotmeti-me'n dels procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que puguin suscitar-se a l'efecte d'allò establert en els articles 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol II. Accés a la plantilla, promoció professional

Article 7. Accés a la plantilla

La corporació aprovarà l'oferta anual d'ocupació amb les vacants que previngui cobrir de forma definitiva d'acord amb la Llei de Pressupostos vigent en el moment, i d'acord amb el que disposen els articles 56 i següents del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals.

L'accés a la plantilla és produirà, d'acord amb la normativa vigent.

Article 8. Personal de nou ingrés

1. El personal de nou ingrés serà seleccionat d'acord amb les disposicions que regulin l'ingrés del personal laboral al servei de l'Administració Pública.

2. Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit i haurà d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, el nivell i la categoria professional per la qual es contracta al treballador.

3. Tot el personal fix de nou ingrés se sotmetrà a un període de prova, segons el que disposa l'article 18 del Decret 214/1990, de 30 de juliol i l'article 14 de l'Estatut dels treballadors. Durant aquest període de prova, tant el treballador com l'Ajuntament podran resoldre lliurement el contracte, sense terme de preavís ni dret a cap indemnització. Una vegada finalitzat el període de prova, es computarà a tots els efectes com temps efectivament treballat.

4. A tots els efectes, es computarà com temps treballat el període de prova dels treballadors temporals que assumeixin la condició de fix.

5. Els períodes de prova es regiran d'acord al que estableix l'Estatut dels treballadors i és regira de la següent manera:

Tècnic titulats superiors i mitjans: 6 mesos

Administratius i auxiliar: 3 mesos

Resta de treballadors/res no qualificats: 15 dies naturals

6. El contracte haurà de tenir una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableix la Llei 21/1987, de 26 de novembre.

Article 9. Promoció interna pels treballadors amb caràcter fix i mobilitat interna voluntària.

La promoció interna suposa la possibilitat del personal al servei de la corporació d'ascendir d'una categoria inferior a una categoria superior complint els requisits establerts en la normativa vigent i una vegada superades les proves determinades establertes a tal efecte.

L'Ajuntament d'Alcover, prioritzarà d'acord amb la normativa vigent la provisió de les places vacants mitjançant la promoció interna fins al màxim legal corresponent.

La forma d'accés per a aquestes places es produirà d'acord amb els sistemes d'accés a l'Administració pública, és a dir per concurs-oposició o oposició, depenent del tipus de lloc a cobrir i d'acord amb les bases aprovades per l'òrgan competent.

En les proves de promoció interna podrà participar tot el personal de la plantilla amb relació de caràcter fix, que porti almenys dos anys d'antiguitat en el grup professional immediat inferior, i que estigui en possessió de la titulació exigible.

La promoció interna de categories professionals del grup C2 a categories del grup C1, podrà portar-se a terme encara que no es compleixin el requisit de titulació, sempre i quan es tinguin almenys deu anys d'antiguitat en dit grup o cinc anys i la superació d'un curs formatiu homologat per la corporació a tal efecte. La mateixa consideració es tindrà per la promoció interna del grup AP al grup C2.

La mobilitat interna consisteix en el canvi o adscripció d'un servei o àrea a altre diferent, o entre serveis de la mateixa àrea, per a exercir funcions de naturalesa semblant a les desenvolupades, sense que suposi un canvi de categoria professional o de lloc de treball no singularitzat.

El procediment de mobilitat interna serà l'utilitzat per als treballadors/es que es reincorporin des d'una situació d'excedència sense dret de reserva de lloc de treball.

En les places d'accés a l'administració, ja sigui per plaça de caràcter fix, o per plaça de caràcter temporal, serà l'administració qui emparant-se en la potestat organitzativa de què disposa, fixarà els perfils i característiques del lloc o plaça a ocupar.

El procediment de selecció es farà mitjançant els sistema previst a la normativa autonòmica que reguli la promoció interna del personal al servei de les administracions locals. Les esmentades bases han de preveure la participació d'un representant sindical, amb veu, que ha de reunir els requisits legals, en el corresponent tribunal de selecció, del qual formarà part, amb veu però sense vot. Sempre s'estarà d'acord amb el que regula L'EBEP per a aquesta matèria.

Estabilitat laboral: Es garanteix l'estabilitat laboral dels treballadors/es que ocupen una plaça de la plantilla que està classificada com a fix, llevat que en convocar-se la seva plaça, no superin les proves al respecte.

Article. 10. Preavís de cessament voluntari

Quan un treballador desitgi cessar voluntàriament en la seva relació de treball amb l'Ajuntament, haurà de donar un termini de preavís en els següents condicions :

a) Personal qualificat, titulat superior i mitjà: 1 mes

b) Persona no qualificat: 15 dies.

L'incompliment del termini de preavís comportarà una deducció en la liquidació que equivaldrà a la remuneració corresponent als dies en que s'hagi deixat de preavisar.

La sol·licitud de cessament es farà per mitjà d'una instància dirigida a l'alcalde i presentada al registre general.

Article 11. Classificació del personal

Els treballadors/ores afectats per aquest conveni col·lectiu, es classificaran d'acord amb la següent classificació:

Grup A: Es subdivideix en els següents subgrups:

A1 Tècnics superiors; títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent.

A2 Tècnics mitjos, títol d'enginyer tècnic, diplomat universitari, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent.

Grup B: Tècnic de Grau Superior (pendent de desenvolupament de la normativa).

Grup C: Es subdivideix en els següents subgrups:

C1 Administratius i personal especialitzat; títol de batxillerat, formació professional de segon grau o equivalent, o capacitació provada d'acord amb les bases que si escau s'aprovin en relació amb el lloc de treball i amb una durada de 10 anys, i únicament aplicable a la promoció del nivell C2 en el C1.

C2 Títol de graduat escolar o formació professional de 1er grau o cicles formatius de grau mitjà o equivalent.

Grup AP: Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació.

Article 12. Formació

Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal. Per tant, l'Ajuntament garantirà el dret de tots els empleats a assistir a accions de formació i reciclatge i qualsevol acció formativa en general, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat, amb la finalitat de millorar l'eficiència professional dels recursos humans de l'Ajuntament de Alcover.

S'entén com a accions formatives susceptibles a aquest reglament, aquelles que es realitzin per la formació dels treballadors, i per la seva millora professional, quedant-ne excloses les formacions destinades a obtenir una titulació universitària, i l'accés a la universitat per majors de 25 anys, que tan sols podran acollir-se a l'ajut social corresponent, d'acord amb el conveni i pactes actuals. En cap cas serà compatible, per una mateixa acció formativa, acollir-se a aquest reglament i a l'ajut universitari de fons social.

Les accions formatives es classificaran en:

A. Obligatòries: Aquelles accions de formació o reciclatge necessàries per a la realització de les tasques pròpies del lloc de treball. Aquestes accions formatives es realitzaran a instància de l'Ajuntament.

B. Voluntàries:

B.1. Relacionades amb el lloc de treball: la finalitat d'aquests serà la d'aconseguir noves eines, tècniques o aptituds per desenvolupar la tasca realitzada en el moment de la sol·licitud de la formació.

B.2. Dirigides a la promoció professional: la finalitat d'aquests serà la de poder adquirir la formació necessària pel desenvolupament, en un futur, d'unes tasques englobades en una plaça de rang superior a l'actual en l'Ajuntament de Alcover.

Les accions formatives esmentades en l'apartat A hauran de realitzar-se dins de la jornada laboral. Quan, de forma excepcional, es realitzin fora de l'horari de treball es procedirà a la compensació horària equivalent a les hores requerides per a assistir-hi. L'assistència a aquestes accions formatives serà d'obligat compliment. Si els empleats que no assisteixin a la formació, hauran d'informar dels motius al departament de recursos humans (mitjançant informe del treballador, amb el vist-i-plau del cap de departament).

Les formacions de l'apartat B es realitzaran preferentment fora de la jornada laboral, excepte en circumstàncies que ho impedeixin. En qualsevol cas, el nombre d'hores de formació que estaran dintre de la jornada laboral per aquest tipus de formació serà de 40 hores anuals per treballadors. Una vegada superat aquest límit, la resta d'accions formatives que faci el treballador o treballadora hauran de ser fora de la seva jornada laboral habitual.

En els casos exposats anteriorment, sempre que l'acció formativa es dugui a terme dintre de l'horari laboral, la instància anirà acompanyada del vist i plau de l'Alcalde o persona en qui delegui.

Les formacions contemplades en l'apartat B.2. hauran de realitzar-se fora de la jornada laboral. En els casos en que només sigui possible realitzar aquests cursos dins la jornada laboral, haurà d'estar supeditat a les necessitats del servei i s'haurà d'establir la forma de recuperar les hores de treball destinades a la formació.

En cap cas la participació en un curs de formació dels enquadrats a la categoria B2 suposarà l'abonament d'hores o serveis extraordinaris.

Per a participar en qualsevol de les accions formatives personal laboral haurà de presentar una instància demanant l'assistència al curs, amb el vist-i-plau del Sr. Alcalde o persona a qui delegui, excepte que l'acció formativa tingui lloc fora de l'horari laboral i sense cap cost per aquesta Administració de l'Ajuntament de Alcover.

En finalitzar el curs s'haurà de lliurar a l'Ajuntament un còpia del certificat d'assistència i/o aprofitament, per tal de verificar la efectiva realització de la formació i la inclusió en l'expedient personal del treballador.

Per al finançament de les accions formatives es distinguiràn dos apartats diferenciats:

a) Formació d'interès corporatiu (apartat A, classificades com obligatòries)

En aquest cas les despeses de matrícula es pagaran al 100% del seu cost.

b) Formació d'interès per al servei i per al treballador o per la carrera administrativa i promoció professional (apartat B, classificades com a voluntàries)

En les formacions esmentades en l'apartat B1 y B2 la despesa màxima destinada a accions formatives que es podrà atorgar per a cada treballador per aquest tipus de formació serà de 60€ anuals, que constaran degudament consignats a les partides pressupostàries corresponents i que es revisaran anualment, sense que aquesta quantitat pugui ser acumulable ni transferible, fent-se càrrec el treballador de la diferència que hi pugui existir. En el cas d'accions formatives del tipus B.2, si el treballador en el termini màxim d'un any a partir de l'acabament de la formació, sol·licita a l'Administració la baixa voluntària, es deduirà l'import atorgat al treballador, entenent que la finalitat contemplada en l'article descrit anteriorment, no s'ha assolit.

Pels cursos esmentats en l'apartat A, classificats com obligatoris, sempre i quan es facin fora del municipi, es pagaran les dietes i desplaçaments en la seva totalitat, si s'escau.

Pels cursos esmentats en l'apartat B, classificats com a voluntaris, l'Ajuntament es farà càrrec dels desplaçaments, i queden excloses les dietes. L'Ajuntament es farà càrrec dels desplaçaments en els cursos no superiors a 80 hores de duració.

Els imports de les dietes seran els que l'Ajuntament tingui establerts en cada moment.

Article 13. Règim disciplinari

Regulació.

El règim disciplinari dels treballadors d'aquest Ajuntament es regirà pel disposat als articles següents. No obstant això, en el no disposat en aquest Conveni, es regirà per les disposicions regulades al Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, i supletòriament per la normativa de la Generalitat i la normativa estatal, en aquest ordre.

Faltes.

1. Els treballadors podran ser sancionats per l'Ajuntament pels motius i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest capítol.

2. Les faltes disciplinàries dels treballadors comeses en el treball es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

3. Per aplicar qualsevol sanció de faltes greus i molt greus serà necessària la comunicació escrita al treballador, en la qual es farà constar la data i els fets que la motiven.

4. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus, caldrà instruir un expedient disciplinari, en el qual es donarà audiència a l'interessat i als representants dels treballadors. Les faltes lleus poden ser corregides sense necessitat d'instruir expedient. Totes les sancions seran comunicades als representants dels treballadors.

Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus als tres anys, a comptar a partir de la data en la qual l'Ajuntament en va tenir coneixement i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Faltes lleus.

Es consideraran com faltes lleus les següents:

a. La lleugera incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.

b. El retard, la negligència i el descuit en el compliment de la feina.

c. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball durant un període de trenta dies.

d. La falta d'assistència injustificada al treball d'un dia en termini d'un mes.

e. La no comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, sempre i quan no es demostrï la impossibilitat de fer-ho.

f. El descuit que sigui causa de danys en la conservació dels locals, materials i documents de treball.

g. No remetre en el termini màxim de cinc dies la baixa per malaltia, o no cursar el successius informes de confirmació de baixa.

h. La permuta de torns, llocs, etc., sense l'autorització corresponent, sempre que d'aquest fet no se segueixi cap risc o perjudici per al treball.

i. No comunicar les dades necessàries per a la Seguretat Social.

j. L'abandonament del lloc de treball de forma injustificada, quan no es causi perjudici al treball.

k. L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'exercici de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilitat prèvia.

l. En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit excusables, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Faltes greus.

Es consideraran faltes greus:

- a. La falta de disciplina en el treball o del respecte degut a superiors, subordinats i companys.
- b. L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o les negligències de les quals es derivin perjudicis greus, sempre i quan aquestes ordres no representin un perill per la integritat física dels treballadors.
- c. La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.
- d. L'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals contemplats en la legislació vigent.
- e. La falta d'assistència injustificada al treball de fins a tres dies dins el període d'un mes.
- f. Entre quatre i vuit faltes repetides de puntualitat al treball en el període d'un mes.
- g. La simulació de malaltia o accident o el seu maliciós agreujament.
- h. La violació dels secrets d'obligada reserva als quals, per les circumstàncies de la seva funció, el treballador estigui obligat.
- i. Falsejar la realitat amb ocasió de permisos, excedències i reducció de jornada o proporcionar
- j. Informació falsa en relació al treball.
- k. No registrar de forma reiterada el control d'entrada, sortida o presència, sempre que així estigui establert.
- l. La negligència que pugui causar danys greus als locals, material o documents.
- m. L'incompliment dels termes o disposicions generals de procediment en matèria d'incompatibilitats.
- n. El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
- o. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- p. Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin danys a l'Administració o als administrats.
- q. La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- r. L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueixin falta molt greu.
- s. La falta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i que no sigui constitutiva de falta molt greu.
- t. L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats o de l'Administració.
- u. La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5.tercer de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.
- v. La reincidència en faltes lleus d'igual naturalesa.

Faltes molt greus.

Seràn faltes molt greus les següents:

- a. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
- b. La negativa a complir les ordres relatives al treball, sempre i quan aquestes ordres no representin un perill per la integritat física dels treballadors.
- c. Falsejar de forma voluntària informacions relatives al treball.
- d. Les faltes d'assistència injustificades al treball produïdes durant més de tres dies en el període d'un mes o sis en un trimestre.
- e. Les reiterades faltes de puntualitat no justificades produïdes durant més de vuit dies en un mes, o quinze dies en un trimestre.
- f. L'embriaguesa o toxicomania habituals, es repercuten negativament en el treball.
- g. L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat l'autorització de compatibilitat oportuna.
- h. Causar danys greus, de forma voluntària i premeditada, a locals, material i documents.
- i. La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual del treball.
- j. La reincidència en faltes greus de la mateixa naturalesa dins el període de sis mesos, sempre que s'hagin produït sancions.
- k. Totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- l. L'abandonament del servei.
- m. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- n. La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats de tals.
- o. La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
- p. L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- q. La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- r. La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.

- s. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.
- t. La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió de pensament de les idees i de les opinions.
- u. El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

Tramitació.

1. Imposició de sancions:

Per imposar sancions per faltes greus o molt greus serà necessària la instrucció d'expedient disciplinari.

Per imposar sancions per faltes lleus, no serà necessari instruir expedient disciplinari, però s'haurà de donar audiència a l'interessat dins un termini de 10 dies.

Es donarà compte de la incoació i del resultat dels expedients disciplinaris als òrgans de representació de personal.

2. Suspensió provisional:

Quan la presència de l'inculpat dificulti la instrucció de l'expedient disciplinari o bé quan la gravetat dels fets imputats així ho aconselli, l'òrgan competent per acordar la incoació de l'expedient pot decretar la suspensió provisional d'ocupació, sense pèrdua de retribucions, pel temps màxim de 6 mesos, llevat del cas de paralització del procediment imputable a l'interessat, en qualsevol moment.

3. Resolució:

La resolució que posa fi al procediment disciplinari ha de ser motivada, s'ha de dictar en el termini de 8 dies hàbils comptadors des de la recepció de la proposta i ha de resoldre totes les qüestions plantejades a l'expedient.

Les sancions disciplinàries s'executen segons els termes de la resolució en la qual s'imposen i en el termini d'1 mes comptador des de la seva ferma administrativa, llevat que per causes justificades se n'estableixi un altre de diferent a la resolució esmentada.

4. Duració:

Els expedients sancionadors s'han de resoldre en el termini de 6 mesos a comptar del seu inici. La no-resolució de l'expedient dins aquest termini, sempre que la demora no sigui imputable a l'interessat o a altres persones que hagin d'aportar documents necessaris per a la resolució, produeix la caducitat del procediment.

Sancions.

Les sancions que es podran imposar, en funció de la qualificació de les faltes, seran les següents:

a) Per faltes lleus

Amonestació per escrit.

Suspensió de treball i sou fins a tres dies.

b) Per faltes greus

Suspensió de treball i de sou fins a trenta dies.

Inhabilitació per a l'ascens o proves selectives per un període de dos anys.

c) Per faltes molt greus

Suspensió de treball i de sou d'un mes i un dia a tres mesos.

Inhabilitació per a l'ascens o proves selectives per un període de dos anys a sis anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

Acomiadament.

Capítol III. Jornada i règim de treball

Article 14. Jornada de treball

1. La jornada laboral per a tot el personal laboral de l'Ajuntament s'estableix en 37,5 hores en còmput setmanal i 1647 hores en còmput anual. Podran haver-hi jornades diferenciades i centres de treball que per la seva peculiaritat tinguin un altre horari de treball.

Per ser tan diversa la feina que es fa en els diferents centres de treball i serveis de l'Ajuntament, els horaris en general s'han d'adaptar a les peculiaritats i a les exigències de cadascun, d'acord amb l'organització establerta per l'Ajuntament i amb la legalitat vigent.

En el supòsit de que a nivell general s'obtinguin horaris més beneficiosos, aquest seran d'aplicació automàtica.

2. La jornada setmanal serà de 5 dies treballats, de dilluns a divendres, i 2 dies de descans, dissabte i diumenge, excepte els col·lectius que per la seva peculiaritat tinguin un altre horari de treball.

3. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'un altra ha de transcorre com a mínim 12 hores.

4. En relació als horaris de treball dels diferents centres de treball i segons les peculiaritats i condicions de cada col·lectiu, posteriorment es redactaran els annexes explicatius corresponents a cada grup i que formaran part del redactat al present conveni.

Article 15. Torns de treball, descans i flexibilitat

A) Els Torns de treball del personal s'estableixen de la següent manera:

1. Pel que fa a l'horari ordinari per al personal d'oficines serà de 08'00 a 15'00 hores, de dilluns a divendres més una tarda a el·legir per l'empleat de dilluns a dijous, de 16 a 19 hores, en aquest cas la jornada de matí finalitzarà a les 14,30 hores.

Del 15 de juny al 15 de setembre l'horari serà de 08'00 a 15'00 hores, de dilluns a divendres més una tarda a el·legir per l'empleat de dilluns a dijous de 16,30 a 19 hores, en aquest cas la jornada de matí finalitzarà a les 14 hores. D'aquesta manera, en el cas de les oficines municipals, totes les tardes de dilluns a dijous estaran cobertes per una persona.

Els dies 24 i 31 de desembre les oficines municipals romandran tancades, llevat del Registre d'entrada amb una persona amb un horari de 8 a 15 h. La persona que treballi aquests dies, tindrà dret a dos dies feiners a escollir fins el dia 10 de gener de l'any posterior.

L'horari ordinari del personal laboral de les oficines municipals dels dies anteriors a festius serà únicament de 8 a 14 h.

2. Personal de la brigada i el guarda rural en règim de jornada partida de dilluns a divendres, amb horari de les 8 hores a les 13.30 h. i de les 15 a les 17 h. Menys de l'1 de juliol al 31 d'agost que l'horari serà intensiu de 8 a 15 hores.

3. Personal de la Llar d'infants municipal adaptarà els seus torns de treball a les necessitats de servei i amb el reglament de règim intern de la Llar d'Infants.

4. Personal de l'Emma adaptarà els seus torns de treball a les necessitats de servei. Donada la peculiaritat d'aquest centre de treball, s'annexaran les condicions i els horaris d'aquests, tenint en compte els horaris que actualment compleixen els seus treballadors.

5. Personal dels vigilants municipals, la seva jornada estarà en funció del còmput anual d'hores, l'horari, estarà subjecte a les necessitats del servei. Els torns de treball comprendran sempre el següent horari:

Matí: de 6h a 14

Tarda: de 14h a 22h

Nit: de 22h a 6h

Qualsevol ampliació o variació dels torns s'haurà de negociar amb els representants dels treballadors.

6. Personal del Museu etc.. donada la peculiaritat d'aquests centres de treball, s'annexaran les condicions i els horaris d'aquests, tenint en compte els horaris que actualment compleixen els seus treballadors.

7. L'horari de treball dels porters d'escola, conserges, subalterns i assimilats, adscrits a centres escolars, s'adequarà a les necessitats del servei públic. L'establirà i modificarà, quan el servei ho requereixi, el conseller delegat en matèria de personal, a proposta del departament municipal d'ensenyament, prèvia negociació a la Comissió paritària de control i seguiment.

S'annexaran les condicions i els horaris d'aquests, tenint en compte els horaris que actualment compleixen els seus treballadors.

8. Personal de la piscina municipal adaptarà els seus torns de treball a les necessitats de servei. Donada la peculiaritat d'aquest centre de treball, s'annexaran les condicions i els horaris d'aquests, tenint en compte els horaris que actualment compleixen els seus treballadors.

S'estableix un marge de flexibilitat de 30 minuts al començament de la jornada laboral, que s'haurà de recuperar mensualment.

El personal que realitzi jornades de treball continuades iguals o superiors a 6 hores tindrà un descans de 30 minuts dins la seva jornada. El personal que realitzi jornades de treball continuades iguals o superiors a 4 hores e inferiors a 6 hores tindrà un descans de 15 minuts dins la seva jornada. Si s'escau, s'organitzarà aquest descans per torns de manera que quedi coberta l'atenció del servei o departament. Aquest temps de descans es pot acumular dins de la mateixa setmana, de manera que els treballadors que realitzin jornades de treball continuades iguals o superiors a 6 hores tindran un màxim d'1,5 hores de descans a la setmana. De la mateixa manera, els que realitzin jornades de treball continuades iguals o superiors a 4 hores tindran un màxim d'0,75 hores de descans a la setmana.

Article 16. Calendari laboral

En el calendari laboral figuren com a festius les festes oficials aprovades pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i els dies de festa local.

Article 17. Vacances

1. Els treballadors tenen dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser inferior. En els anys que els dies 24 i/o 31 de desembre no siguin laborables, es gaudiran de 23 dies laborables de vacances anuals.

Als efectes del que preveu el present article, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

2. A petició de qualsevol empleat públic i d'acord amb les necessitats del servei, les vacances es poden partir en setmanes i se'n pot gaudir en qualsevol mes de l'any, tenint en compte que les vacances s'han de realitzar com a màxim fins el 15 de gener l'any següent.

3. Les vacances es confeccionen seguint els criteris establerts en els articles anteriors. S'han de sol·licitar a l'Ajuntament amb una antelació mínima d'un mes sempre que sigui possible. Qualsevol canvi en vacances o afers propis serà demanat per escrit al registre d'entrada de l'Ajuntament, per a la seva aprovació.

També s'afegirà a aquest conveni el calendari de vacances d'alguns centres de treball que donada la seva peculiaritat (Llar d'infants, Emma, Piscina Municipal...) donen un servei al públic. Aquest calendari cada any s'haurà de negociar entre els representats dels treballadors i la Regidoria que pertorqui cada centre.

El personal que s'incorpori durant l'any en curs gaudirà de la part que proporcionalment li correspongui segons el temps de serveis prestats.

Com a regla general, els torns de vacances, s'escolliran pel personal laboral de mutu acord i en cas de discrepància, se signaran per torns rotatoris de tal forma que cada any tinguin la preferència els que no l'hagin exercit en anys anteriors. El llistat del torn rotatori es farà una sola vegada i per sorteig, i tot aquell empleat que s'incorpori al centre de treball, s'afegirà al final de l'esmentat llistat.

En cas d'Incapacitat Temporal, no s'iniciaran i es podran gaudir una vegada acabada l'esmentada IT.

Si durant les vacances es produeix una malaltia o accident, aquestes s'interrompran. L'empleat podrà reiniciar el seu període de vacances una vegada obtinguda l'alta mèdica i amb data que no causi perjudici a tercers.

Article 18. Flexibilitat horària

Els treballadors amb fills menors de 12 anys podran optar a una flexibilitat horària i recuperar les hores en horari de tarda.

Per qualsevol altre motiu justificat, el treballador també podrà sol·licitar aquesta flexibilitat horària entre les 7.30 i les 16.00 hores.

En ambdós casos, la sol·licitud haurà de comptar amb el vistiplau de l'Alcalde o del regidor de l'àrea. En tot cas la denegació haurà de ser motivada.

Article 19. Permisos i llicències retribuïts

Tots els treballadors tenen dret a gaudir dels permisos i llicències retribuïdes segons el (Decret legislatiu 1/1997).

Els permisos i llicències retribuïdes es podran gaudir durant els 10 dies següents al fet.

1. Permís per matrimoni.

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. 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 de justificar-ho: caldrà aportar el llibre de família (matrimoni) o el certificat de convivència (formació de parella) que acrediti la situació.

En el cas de les unions estables de parella, el desplegament reglamentari d'aquesta llei ha d'establir mecanismes amb efectes equivalents als de permís. (Article 9 Llei 8/2006).

2. Permís per matrimoni d'un familiar.

Les persones a les quals és aplicable aquesta llei 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. Aquest permís és ampliable a 3 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya. (Article 10 Llei 8/2006)

Forma de justificar-ho: còpia del llibre de família o del certificat de matrimoni del familiar o document acreditatiu suficient.

3. Permís de maternitat per part

El permís de maternitat per part té una duració de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables a 2 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.

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

El progenitor/a que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part

determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor/a 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/a 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. L'opció exercida per un progenitor/a, en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor/a 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/a que ha exercit el dret d'opció.

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 setena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment.

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

4. Permís de maternitat per adopció o acolliment

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 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 forma 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.

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.

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.

Durant el gaudiment d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

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.

Forma d'acreditar-ho: caldrà adjuntar a la sol·licitud el document que acrediti l'adopció o l'acolliment.

5. Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de quinze 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. Forma d'acreditar-ho: llibre de família

6. Permís de paternitat

Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a el pare o l'altre progenitor té dret a un permís de paternitat de quinze dies consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part o a l'adopció sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

7. Permís per lactància

El/La treballador/a, per lactància d'un fill més menor de dotze mesos té dret a una hora d'absència del lloc de treball que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

D'aquest permís en podrà gaudir indistintament l'un o l'altre dels progenitors només en el cas que ambdós treballin. Solament un d'ells podrà exercir aquest dret.

A petició de l'interessat o interessada, es podrà substituir el temps de lactància per un permís retribuït que acumuli

en jornades completes el temps corresponent, tenint en compte les necessitats del servei.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

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

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

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 13 setmanes (que són les 13 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.

9. Permisos per a atendre fills discapacitats

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.

10. Permís prenatal

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

Aquest supòsit inclou les visites mèdiques i activitats de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, prèvia justificació de la seva realització en horari laboral.

Forma d'acreditar-ho: justificant que n'acrediti la necessitat dins la jornada de treball i el temps indispensable per efectuar-los.

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.

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

Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

El supòsit de malaltia greu i hospitalització es farà extensible als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars relacionats anteriorment i que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família.

En els casos de malaltia greu de familiar amb hospitalització, els dies de permís podran utilitzar-se en qualsevol moment del període d'hospitalització, sense que en cap cas, l'absència pugui ser superior als dies d'hospitalització.

En els supòsits de permís per hospitalització de familiar els dies de permís s'entenen com a màxims, sense que el permís es pugui perllongar més enllà dels dies d'hospitalització, llevat que per s'acrediti mitjançant justificant del facultatiu mèdic la necessitat d'una especial atenció al domicili.

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

12. Permís sense retribució per a atendre un familiar

a) Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

13. Permisos per situacions de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que comportarà 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.

14. Permisos de flexibilitat horària recuperable

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.

15. Permís per a l'exercici de funcions sindicals o de representació del personal

El treballador, previ avís, podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencional.

Forma d'acreditar-ho: No s'exigirà justificant previ, sense perjudici de la facultat de control per part de la corporació i dels propis representants sindicals

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

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.

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.

Així mateix, hi ha la possibilitat de donar a la treballadora en aquesta situació, un lloc de treball alternatiu i que sigui compatible amb el seu estat, mantenint la seva retribució.

17. Altres permisos

Es podran sol·licitar fins a 5 dies de festa, sense retribució per la preparació d'exàmens oficials, per oposicions a l'Administració pública i per exàmens de promoció interna.

Es podrà sol·licitar llicència per assumptes propis sense retribució, fins a tres mesos. No es podrà sol·licitar un nou període fins al cap de dos anys. La concessió d'aquesta llicència es subordinarà a les necessitats dels servei i serà computable a efectes d'antiguitat. S'atorgarà per dies naturals

18. Dies de lliure disposició

Segons el Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, tot el personal laboral tindrà dret a disposar de 3 dies de permís (assumptes propis), sense necessitat de justificació. El treballador procurarà la seva realització sempre tenint en compte les necessitats del servei.

Si posteriorment a la signatura d'aquest conveni es modifica el decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, els treballadors laborals de l'Ajuntament tornaran a disposar dels mateixos dies de lliure disposició que tenien abans del decret, i aquests seran els mateixos que disposin el personal funcionari de l'Ajuntament.

Aquests permisos s'hauran de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima d'un dia abans de la realització del dia de permís, que permeti adoptar les disposicions necessàries per atendre el servei.

L'atorgament d'aquests permisos correspon a l'Alcalde o òrgan en qui delegui, i sempre restarà condicionat al fet que així ho permetin les necessitats dels serveis.

La denegació dels permisos requereix resolució expressa.

En cas de no poder gaudir-los dintre de l'any natural, es podran gaudir fins el 15 de gener de l'any següent.

Aquest permís es poden gaudir en dies sencers, en matins, en tardes o per hores.

19. Per trasllat de domicili

Dins de la mateixa localitat: 1 dies naturals.

Fora de la mateixa localitat: 3 dies naturals continuats.

20. Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació:

Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.

21. Assumptes propis sense sou

La durada acumulada mai pot excedir dels sis mesos cada dos anys

Concessió subordinada a les necessitats del servei. (Decret legislatiu 1/1997)

22. Estudis relacionats amb el lloc de treball

a) Sense sou quan són per interès propi, amb totes les retribucions quan és per interès de l'Administració.

23. Sol·licitud dels permisos i llicències

Els permisos i llicències se sol·licitaran amb l'antelació suficient, mitjançant l'imprès establert a aquest efecte. Si la causa fos un fet imprevisible, en el moment en què es produeixi (malaltia, naixement, defunció, etc.) es comunicarà al més aviat possible a la persona amb càrrec superior immediat perquè ho posi en coneixement del Departament de Recursos Humans. En el supòsit de defunció de familiar en primer grau (parella, fills, pares) la justificació podrà

presentar-se al sisè dia natural del fet causant.

En qualsevol moment es podrà demanar a la persona interessada el justificant que demostrï l'existència de la causa que ha originat el permís o llicència.

24. Gaudir d'aquests permisos i llicències

Amb caràcter general, els permisos i les llicències es gaudiran immediatament després que s'hagi produït la causa que els motiva. Els permisos i les llicències assenyalats seran modificats automàticament quan la legislació assenyali unes condicions més beneficioses que les que s'estableixen en aquest conveni.

No es pot concedir un mateix tipus de permís a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que es gaudeixi de manera alternativa respectant en tot cas el termini màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella.

Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

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

Permisos per atendre fills discapacitats.

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

Als efectes de permisos, fins i tot pel cas de matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

En tot cas, seran d'aplicació directa qualsevol precepte legal d'aplicació en l'àmbit de l'Administració pública que reguli per nous supòsits els permisos retribuïts o millori les condicions que resulten del present Conveni.

25. Reduccions de jornada

A més del que estableix el present Acord en matèria de llicències i permisos, es permetrà una reducció de jornada en els termes previstos a la legislació vigent per als treballadors de l'Administració local als treballadors que ho sol·licitin, aplicant-se en aquest supòsit el disposat a l'article 179 del Decret 214/1990.

Per tal d'afavorir la conciliació del treball personal amb la vida familiar del col·lectiu que es troba en l'àmbit d'aplicació del present acord, es pacta expressament l'extensió dels continguts de 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, així com de qualsevol altre normativa que en el mateix sentit s'aprovi i sigui d'aplicació al personal funcionari de la Generalitat de Catalunya o al personal funcionari de l'Estat.

1. Es podran concedir reduccions de jornada en els supòsits que es relacionen a continuació:

A) Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

A.1. Els treballadors laborals 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. Aquesta reducció de jornada té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena 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. 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.

A.2. Els treballadors tindran dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada de treball, amb caràcter retribuït, per atendre a un familiar de primer grau amb motiu d'enfermetat molt greu. Aquesta reducció de jornada té una durada màxima d'un mes. No es podrà concedir aquesta reducció a 2 persones pel mateix fet causant simultàniament, es podrà concedir de manera alternativa respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

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

Els treballadors poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball per un període com a mínim d'un mes, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

B.1. Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.

B.2. 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.

B.3. 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.

B.4. Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

C) Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions

Fora dels supòsits contemplats als apartats anteriors, els treballadors que per raons de guarda legal tingui cura directament d'un menor de 12 anys, d'un ancià que requereixi especial dedicació, té dret a una disminució de fins a la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.

Per al càlcul del valor de l'hora aplicable a l'esmentada reducció es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que percebi el treballador/a, dividida pel nombre de dies naturals del mes corresponent, i a la vegada aquest resultat pel nombre d'hores que tingui l'obligació de complir, de mitjana, cada dia. En el cas de sou diari, es prendrà com a base la retribució diària dividida pel nombre d'hores diàries que s'ha de treballar.

Quan ho permeti l'organització del treball, es concedirà al treballador/a la part de la jornada que convingui al seus interessos personals.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Això no obstant, si 2 o més treballadors/ores de l'Ajuntament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Ajuntament en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

Forma d'acreditar-ho: documentació que acrediti la guarda legal, la incapacitat física o psíquica i el parentiu.

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

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.

Article 20. Control de presència

1. El control de presència s'estableix per a tot el personal laboral de l'Ajuntament.

2. El control de presència s'efectuarà mitjançant el sistema informàtic establert i els fulls d'incidències i, amb aquesta finalitat, se seguiran les determinacions següents:

Tot el personal estarà obligat a utilitzar el rellotge instal·lat amb aquesta finalitat o el sistema de marcatge equivalent indicat per l'Ajuntament, tant a l'entrada com a la sortida de cada jornada o tram horari, així com a les entrades i sortides interhoràries.

L'exempció del compliment del control horari per qualsevol treballador de l'Ajuntament, sense justificació, eximeix a la resta del seu compliment.

El retard a l'inici de la jornada de treball, així com l'avançament en l'hora de la sortida es consideraran faltes de puntualitat.

3. Per tal de realitzar-se el control de presència, el personal que presta els seus serveis a l'Ajuntament s'incorporarà, mitjançant lectura d'empremta dactilar, a fitxer automatitzat pel control de presència que serà gestionat per l'Ajuntament.

4. En el cas d'incompliment dels deures de fitxar, incomplir la jornada pactada o no presentar els documents acreditatius (informe mèdic d'indisposició, baixa o comunicat de confirmació i alta), es procedirà a la corresponent deducció proporcional d'havers en incórrer en una falta de puntualitat i assistència de caràcter lleu. Es comunicarà al treballador/a per mitjà d'escrit (sense necessitat d'expedient previ), en què es farà constar els dies en què s'ha produït, la causa i la quantitat a deduir. El dèficit en còmput mensual entre la jornada de treball reglamentària i la efectivament duta a terme (segons el control de presència) donarà lloc (excepte si concorre causa justificada de inassistència) a la corresponent deducció proporcional d'havers.

5. La deducció proporcional d'havers es farà aplicant la següent operació matemàtica: per al càlcul del valor/hora aplicable a l'esmentada deducció, es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que percebi el treballador/a dividides per 30 i aquest resultat pel nombre d'hores que tingui l'obligació de complir, de mitjana, cada dia; en el cas de sou diari, es prendrà com a base la retribució diària dividida pel nombre d'hores diàries que el treballador/a realitza.

6. Aplicació temporal de la deducció d'havers:

- Més de 8 hores mensuals de dèficit acumulat: es procedirà a la deducció en la nòmina mensual de la totalitat del dèficit acumulat.
- 8 hores o menys mensuals de dèficit: es procedirà a la deducció acumulada del dèficit en còmput trimestral que s'aplicarà a la nòmina de la mensualitat següent al període considerat.
- La reiteració de més de 2 descomptes consecutius en nòmina o 3 de no consecutius durant un mateix any natural implica que els incompliments horaris tindran la qualificació de repetits i comportaran l'adopció de mesures disciplinàries.

7. En relació a les sortides dins de la jornada de treball, tots els treballadors/es amb obligació de fitxar han de complir, respecte a cada tipus de sortida, el següent:

Sortida de treball:

Totes les sortides que es realitzin per treball hauran de ser marcades al rellotge horari.

Sortida personal:

Totes les sortides de tipus personal hauran de ser conformades prèviament pel cap d'àrea o servei, o pel regidor, mitjançant el full d'incidències.

Totes les sortides que es realitzin de tipus personal hauran de ser marcades al rellotge horari. Igualment, haurà de ser marcada l'entrada

Sortida per formació:

Les sortides per aquest concepte requeriran autorització prèvia mitjançant el full d'incidències.

Totes les sortides per formació, a excepció de les que, per l'hora i el lloc de realització, el treballador/a estigui autoritzat a anar directament al curs, hauran de ser marcades al rellotge horari.

Sortida per hores sindicals:

Les sortides per aquest concepte no estan subjectes a autorització, però cal que, mitjançant el full d'incidències, els/les delegats de personal, en comuniquin la realització a l'Ajuntament.

Es considera sortida per hores sindicals totes les hores que es destinin a aquest concepte, tant les que suposin sortir de l'edifici com les que no. Per tant, en un i altre cas hauran de ser marcades al rellotge horari.

Article 21. Faltes d'assistència

No es computaran com a absentisme injustificat:

1. Les absències per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal, d'acord amb el crèdit horari legalment o convencionalment establert.
2. Les absències amb motiu de cursos que es realitzin per interès de l'Ajuntament.
3. Les llicències i els permisos establerts legalment o per conveni i sol·licitats pel conducte reglamentari.
4. Les hores necessàries per efectuar visita mèdica del treballador, amb justificació documental.
5. Les hores necessàries per efectuar visita mèdica d'un familiar fins els segon grau de consanguinitat o afinitat, com acompanyant, amb justificació documental. Aquestes hores tindran la consideració de temps recuperable.

En el supòsit de baixa mèdica, el comunicat mèdic de baixa s'haurà de presentar en el termini màxim de 3 dies, comptats a partir de l'endemà de la seva expedició pels serveis d'atenció mèdica de la seguretat social. El comunicat de confirmació d'incapacitat temporal s'haurà de presentar setmanalment. Els documents es presentaran a les oficines municipals.

El comunicat d'alta mèdica es presentarà a l'Ajuntament l'endemà de la data de la seva expedició. Si aquest dia fos no laborable, s'haurà de presentar el dia hàbil immediat.

En el cas que un dia en concret el treballador es trobi indisposat o tingui una urgència puntual pel qual no es pot presentar al lloc de treball i no disposa de baixa mèdica. Aquest haurà d'avisar telefònicament a l'Ajuntament aquell mateix dia i es podrà compensar amb dies de vacances, assumptes propis o a recuperar.

Capítol IV. Condicions econòmiques

Article 22. Increment salarial

Atès el que disposa la normativa laboral vigent i els conceptes retributius que regula aquest Conveni col·lectiu, l'augment de retribucions de tots els conceptes de caràcter fix i periòdic del personal afectat pels presents acords serà el que estableixi la llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

Article 23. Estructura salarial

La retribució estarà formada per els conceptes següents:

- Salari base:

Els salaris bases aplicables a les diferents grups laborals, són els que s'estableixen a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

- Complement d'antiguitat (triennis):

Els triennis comporten l'abonament d'una quantitat fixa per cada 3 anys de serveis. Aquest complement s'abonarà a partir del primer dia del mes següent al compliment del trienni, aquest serà d'aplicació a tot el personal laboral de l'Ajuntament d'Alcover.

Atès que hi ha una part del personal laboral de l'Ajuntament que no cobra aquest complement, una vegada signat el present conveni s'haurà de negociar amb els representants dels treballadors la forma com es regularitzarà el pagament d'aquest complement per aquells treballadors que no el cobrin.

Aquest pagament es farà de manera progressiva tal i com quedi establert a la negociació entre els representants dels treballadors laborals i l'Ajuntament i també s'annexarà al present acord.

- Complementos:

S'estableixen els següents complementos:

a) Complement de lloc

- b) Complement personal
- c) Complement de productivitat
- d) Gratificacions

a) Complement de lloc:

Aquest complement correspon al nivell del lloc que es desenvolupi. Són els que s'estableixen a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

b) Complement personal:

Tot el personal afectat per aquest conveni percebrà aquest complement, destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. En cap cas podrà assignar-se més d'un complement personal a cada lloc de treball.

c) Complement de productivitat:

Està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interés i la iniciativa amb que l'empleat exerceix la seva feina.

Les quantitats que es percebin per aquest concepte no originaran cap tipus de drets individuals.

Es reduirà la valoració màxima de 48,21 euros mensual, a raó d'una cinquena part per cada jornada no efectuada (9,64 euros), pel qualsevol motiu, excepte les absències previstes en l'article permisos retribuïts.

d) Gratificacions:

Amb la finalitat de perseguir una política solidària que condueixi a una mínima realització de serveis extraordinaris, ambdues parts acorden la seva reducció al mínim imprescindible.

Article. 24. Nòmines, pagues extraordinàries

1. Tots els empleats públics percebran les seves retribucions, de gener a desembre com a màxim el dia 28 de cada mes o l'anterior d'ésser festiu.
2. S'estableixen 2 pagues extraordinàries per any, que correspondran al 100% dels conceptes retributius aplicables i que s'abonaran al mes de juny i al mes de desembre.

Article. 25. Treballs de superior i inferior categoria

1. Els treballadors que desenvolupin tasques corresponents a una categoria professional o nivell salarial superior durant 6 mesos a l'any o 8 en un període de 2 anys, excepte en els supòsit de substitució de malaltia, accident de treball, llicències o excedències en què la situació pot perllongar-se mentre subsisteixin les circumstàncies que van motivar aquest fet.

Quan un treballador ocupi un lloc de treball de categoria superior, per un termini inferior a 6 mesos, durant el temps que desenvolupi les tasques inherents a aquest percebrà una gratificació econòmica per compensar el treball de major responsabilitat. Si les tasques a realitzar són d'inferior categoria, s'haurà de comptar amb la voluntarietat del treballador i se li respectarà el sou íntegre del lloc de treball d'origen. Aquesta situació no podrà excedir de 6 mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador/a afectat hi estigui d'acord.

Article. 26. Indemnització per raó del Servei

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment per la normativa vigent.

Dietes: els treballadors tindran dret a percebre dietes per compensar les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual fins a un màxim de:

65,00 euros per allotjament

15,00 euros (mitja dieta) i 35,00 (dieta completa) per manutenció

S'haurà de presentar el rebut justificant de la despesa realitzada, i en tot cas no s'abonarà cap despesa en concepte de manutenció que el treballador hauria realitzat en les condicions normals de prestació de servei.

Desplaçaments: els treballadors tindran dret a la compensació per les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport, en les quantitats següents:

- Transport públic: segons justificació, l'import dels bitllets

- Automòbil particular: a raó de 0,27 euros per quilòmetre

En el seu cas, l'avançament de l'import corresponent a dietes tindrà la consideració de pagament a justificar en els termes pressupostàriament previstos.

Els imports previstos als paràgrafs anteriors hauran de ser revisats en cas de modificació de la normativa aplicable.

Article. 27. Gratificacions i hores extraordinàries

1. Els representants del personal seran informats de les gratificacions concedides als empleats públics de la corporació. Els representants dels treballadors no faran mal ús d'aquesta informació i hauran de vetllar d'acord amb el que estableix la Llei de Protecció de dades de caràcter personal.

2. La corporació es compromet a estudiar, durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu de treball, el còmput d'hores extraordinàries, a l'efecte de procurar reduir el seu número.

3. Les hores extraordinàries, degudament autoritzades, es podran compensar mitjançant retribució econòmica o mitjançant el gaudi de temps equivalent de descans retribuït, això últim sempre que les necessitats del servei ho permetin i de comú acord entre el treballador/a i l'Ajuntament, d'acord amb el barem següent:

Les hores nocturnes son les realitzades entre les 22.00 i les 6.00 i les festives les realitzades en diumenge i els.

En el cas de compensació per descans s'estarà d'acord amb la següent taula.

Ordinària: 1 hora i 30 minuts

Festives i nocturnes: 2 hores

Sols es podran percebre emoluments per un total de 80 hores extres anuals.

Article 28. Increment retributiu pels anys de vigència del Pacte

Per al període de vigència d'aquest Acord, l'increment retributiu de tots els conceptes de caràcter fix i periòdic serà el que estableixi la llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

Capítol V. Prestacions socials

Article. 29. Bestretes reintegrables

a) Bestretes reintegrables:

1. Per part de l'Ajuntament s'estableix un fons destinat a proporcionar bestretes als empleats públics, amb antiguitat mínima d'un any, sense interessos.

Es podran concedir bestretes de sou fins a l'import de dues mensualitats netes, sense productivitat, reintegrables fins a 14 mensualitats, sense interessos, per descompte proporcional en nòmina.

No podran coincidir 2 bestretes, tampoc es podrà cancel·lar la bestreta i demanar una segona bestreta fins tenir amortitzada el 50% de la inicial.

Article. 30. Fons Social de pensions

Durant la vigència d'aquest conveni l'Ajuntament es compromet a crear una partida pressupostaria per la creació d'un fons social per a tots els treballadors fixos (a excepció del personal que tingui un contracte amb una durada inferior a un any).

Aquest fons tindrà com a objectiu ajudar als seus treballadors a sufragar les despeses sanitàries o d'estudis. L'import total de la partida destinada per crear aquest fons es negociarà juntament amb els representants dels treballadors.

Una vegada estigui creat s'hauran d'afegir al conveni dels treballadors les condicions d'accés aquest fons social.

Article. 31. Millores socials

Atès que en l'actualitat els fills de pares o mares treballadors de l'Ajuntament gaudeixen dels serveis bàsics de la Llar d'infants municipal gratuïtament (excepte del servei de menjador), queda recollit dins del present conveni aquesta millora per tal que es continuï aplicant.

Article. 32. Malaltia i accident de treball

1. Dins dels 3 primers dies següents de no assistència al treball per motius de malaltia comuna, accident laboral o no laboral i malaltia professional es presentarà la corresponent baixa mèdica oficial i, setmanalment, els comunicats de confirmació de baixa mèdica. El comunicat d'alta laboral es presentarà el dia de la incorporació a la feina.

El personal empleat al servei de l'Ajuntament durant el període d'incapacitat temporal (IT) derivada de malaltia comuna o accident no laboral, percebrà el que estableix a continuació en aplicació del RD 20/2012.

Situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comuns:

1. Durant els 3 primers dies, es reconeixerà un complement retributiu fins assolir com a màxim el 50% de les retribucions que es vinguin percebent en el mes anterior al de causar la incapacitat.

2. Des del quart fins al vigèsim, ambdós inclosos, el complement que es pugui sumar a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social haurà de ser tal que en cap cas sumades ambdues quantitats, es superi el 75% de les retribucions que corresponguin al mes anterior al de causar-se la incapacitat.

3. A partir del dia 21 es reconeixerà una prestació equivalent al 100% de les retribucions que es vinguessin percebent en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

Situació d'incapacitat derivada de contingències professionals:

La prestació reconeguda per la Seguretat Social haurà de ser complementada, des del primer dia, fins assolir com a màxim el 100% de les retribucions que corresponguin al mes anterior al de causar-se la incapacitat.

Quan, en consideració a supòsits excepcionals i degudament justificats el personal inclòs en el Regim General de Seguretat Social i el personal laboral al seu servei es trobi en les següents situacions: hospitalització i/o intervenció quirúrgica un complement des del primer dia de la baixa, de les percepcions de l'entitat gestora, mútua, o empresa col·laboradora autoritzada (INSS/MUTUA), fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

A aquests efectes, es pot tenir en consideració l'enumeració de malalties greus a que fa referència el Reial Decret 1148/2011 de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o altra malaltia greu, així com altres situacions com les de risc durant l'embaràs i de violència de gènere

L'Ajuntament podrà establir, dins de les possibilitats previstes per la legislació vigent, els sistemes de controls mèdics que consideri convenients. La negativa del personal als esmentats controls mèdics determina la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'ajuntament.

En el cas d'accident de treball es percebrà les retribucions salarials d'acord amb la legislació vigent.

2. En cas de no assistència al treball per un temps no superior a 24 hores, de forma obligatòria, s'ha d'avisar telefònicament a l'Ajuntament.

Article. 33. Jubilacions

1. En matèria de jubilacions s'estarà d'acord al que estableix la Llei General de Seguretat Social.

2. Els treballadors/es que hagin complert 64 anys podran sol·licitar la jubilació anticipada, segons el que estableix el Real decret 1194/1985, de 17 de juliol, percebent el 100% de les retribucions. L'Ajuntament és compromès a contractar una persona de l'atur per substituir al treballador/a jubilat per un període no inferior a 1 any.

Article. 34. Excedències

S'aplicarà directament el que estableix la legislació vigent per al personal laboral d'aquest Ajuntament.

No es poden acumular 2 períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquesta posa fi al primer. L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

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

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

En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 7 Llei 8/2006, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

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. (Article 4 Llei 8/2006)
- b) Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció. (Article 4 Llei 8/2006)
- c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal 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 corresponent. (Article 4 Llei 8/2006)
- d) Es tindrà dret a un període no superior a 3 anys, mantenint-se el dret a la reserva del lloc de treball durant tot el període d'excedència. Es contemplen els casos d'acolliment provisional.

Les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de excedència es computen incrementades al 100%. Aquesta mateixa situació es tindrà en compte per a les indemnitzacions en cas d'acomiadament o extinció del contracte de treball.

L'excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada. (Article 46.3 ET Llei 3/2007)

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. (Article 5 Llei 8/2006)
- 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. (Article 5 Llei 8/2006)
- c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixements de trienni, de consolidació del grau persona i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afecta té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afecta ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins el cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. (Article 5 Llei 8/2006)
- d) Es tindrà dret a un període no superior a 2 anys per a tenir cura de familiars, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que no es puguin valdre's per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda.
Les cotitzacions efectuades durant el primer any del període de excedència es computen incrementades al 100%. L'excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada. (Article 46.3ET Llei 3/2007)

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 la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable (Article 6 Llei 8/2006).
- b) El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació. (Article 6 Llei 8/2006).
- c) No hi ha mínim de permanència en la situació d'excedència per al personal estatutari. (Article 6 Llei 8/2006).

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 persona i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere (Article 7 Llei 8/2006).

5. Excedència voluntària.

- a) Sempre que com a mínim es tingui 1 any d'antiguitat a l'empresa es tindrà dret a un període d'excedència no inferior als 4 mesos, ni superior als 5 anys. (Article 46.2 ET Llei 3/2007).

6. Excedència forçosa.

És procedent declarar l'excedència forçosa en els casos següents:

- a.1. Si, esgotat el període d'excedència voluntària per tenir cura d'un fill, el treballador sol·licita el reingrés al servei actiu i aquest no és possible per manca de vacant pressupostària.
- a.2. Si, d'acord amb els procediments legalment vigents, es produeix una reducció de llocs de treball i no és possible de mantenir els treballadors afectats en servei actiu per manca de llocs vacants amb dotació pressupostària.
- a.3. Si un treballador que ha estat declarat en situació de suspensió ferma sol·licita el reingrés, pel fet d'haver complert la sanció imposada, i aquest no és possible per manca de vacant amb dotació pressupostària.

El temps d'excedència forçosa és computable a efectes d'antiguitat, de drets passius i de triennis.

Els excedents forçosos són reingressats provisionalment quan es produeix una vacant amb dotació pressupostària, i tenen dret preferent els excedents per tenir cura d'un fill, després els excedents per reducció de llocs de treball i en darrera instància els excedents procedents d'una suspensió ferma.

Els excedents forçosos han de participar necessàriament en tots els concursos de trasllats que es convoquin que siguin adequats per a la seva categoria; en cas de no fer-ho, són declarats en situació d'excedència voluntària per interès particular.

7. Situació de serveis especials.

El personal de l'Ajuntament d'Alcover seran declarats en situació de serveis especials:

- a.1. L'exercici d'un càrrec públic representatiu.
 - a.2. L'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior per càrrec electiu.
 - a.3. Durant el període de 2 anys a comptar des de la data de la resolució per la qual es declara la incapacitat permanent.
- El personal de l'Ajuntament d'Alcover en situació de serveis especials se'ls computa el temps que romanguin en aquesta situació als efectes de consolidació de la categoria, de l'antiguitat, dels triennis i dels drets passius i tenen dret a la reserva de plaça o destinació.

En tots els casos rebran les retribucions del lloc o el càrrec efectiu que ocupin i no les que els corresponguin com a

personal de l'Ajuntament d'Alcover, sense perjudici del dret a percebre els triennis que poguessin tenir reconeguts com a personal de l'Ajuntament d'Alcover.

Article. 35. Assetjament moral o mobbing

És l'actitud que consisteix en el maltractament persistent, deliberat i sistemàtic d'un o varis membres d'una organització, de superior, igual o inferior jerarquia en l'empresa, cap a un individu, tenint, entre d'altres objectius, la seva anul·lació psicològica i social i el seu abandonament de l'organització, en perjudici del seu àmbit laboral i de la seva salut.

Les persones que se sentin assetjades moralment podran posar-ho immediatament en coneixement de la direcció de la corporació i dels representant dels treballadors, i ambdós, conjuntament, hauran de demanar les dades i dur a terme el seguiment adequat per prendre les mesures adients amb la major rapidesa i discreció que el cas requereixi.

Article. 36. Assegurances per responsabilitat civil o penal

L'Ajuntament ha de contractar una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil per les funcions específiques de cada lloc de treball de tot el personal de l'Ajuntament que, per raó de treball o servei, es vegi involucrat en procediments d'aquest tema.

Article 37. Pòlissa d'assegurances de vida i accidents

L'Ajuntament haurà de contractar en el termini màxim de dos mesos a partir de la signatura del contracte, una pòlissa d'assegurança per a accidents de treball, segons conceptua la Llei general de Seguretat Social.

Article. 38. Assistència jurídica

L'Ajuntament ha de garantir que l'assistència jurídica sigui consensuada entre l'empresa i el treballador, que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Article. 39. Protecció jurídica

1. Negociació col·lectiva.

2. En cas de discrepàncies recomanem la solució per la via del TLC. (Article 6.F) Conciliació i Mediació en conflictes sorgits per motiu de discriminació per raó de gènere i igualtat d'oportunitats.

3. Article 138.bis LPL: en cas de judici la via és urgent, amb tramitació preferent, assenyalada en 5 dies i amb sentència dictada en 3 dies. (Llei 3/2007).

Amb l'entrada en vigor de la Llei 3/2007, aquest Conveni. donarà un important impuls al compliment de la mateixa dins d'aquest àmbit d'aplicació.

Article. 40. Seguretat, higiene i salut laboral

1. Es constituirà una Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral en el treball, amb competències d'estudi, anàlisi i propostes relatives a:

a) Seguretat:

Espais de treball

Esforços físics i mentals

Mitjans de treball

b) Higiene:

Vestuari i serveis sanitaris

Sorolls

Ventilació

Il·luminació

Temperatura i humitat

Espai físic i treball

c) Sanitat:

Revisions mèdiques i altres aspectes que s'hi relacionen.

2. La Comissió serà Paritària, estarà composta per:

President: alcalde o persona en qui delegui

Vocals:

1 tècnic nomenat per l'Ajuntament

3 representants nomenats per la representació sindical

Secretari: el de l'Ajuntament

3. S'ha de reunir cada vegada que la convoqui el president o els representants sindicals, i com a mínim una vegada cada 6 mesos. Les propostes s'adopten per acord majoritari. El secretari té veu, però no vot.
4. El personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni se sotmetrà voluntàriament a reconeixement mèdic anualment. El departament de personal estableix el sistema per realitzar les revisions.
5. La Comissió de seguretat i higiene ha de fer un estudi per determinar quin tipus i quantitat de roba de treball es necessita per al desenvolupament dels diferents treballs. La relació de vestuari s'annexarà al present Conveni.

Article. 41. Roba de treball

Es subministrarà a cada empleat públic acollit al present Conveni col·lectiu de treball les peces de roba de treball que són usals al grup al qual vagin destinades, el lliurament de la roba de treball d'hivern es farà abans del 15 d'octubre de cada any i el d'estiu abans del 15 d'abril de cada any.

Anirà a càrrec del treballador/a a la qual se li lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i neteja. Tots el treballador/res signaran un document de recepció de la roba de treball.

El seu ús és obligatori durant el temps de treball. Si qualsevol de les peces de la uniformitat es deteriorés per l'ús o, accidentalment, durant el treball abans que correspongués la seva renovació, se'n lliura una de nova, prèvia acreditació del deteriorament de la vella.

A l'annex de roba de treball, s'indica els col·lectius de treball i la roba específica d'aquests col·lectius.

La Comissió Paritària aprovarà la relació de roba de treball d'acord als col·lectius específics de treball.

Capítol VI. Garanties sindicals

Article. 42. Representació col·lectiva

1. Els representants del empleats públics de l'Ajuntament, així com els del patronats i institucions municipals, han de constituir un òrgan de representació unitari i col·legiat.
2. Les facultats, composició i funcionament del Comitè Unitari constaran en un reglament que han de confeccionar els membres de l'esmentat Comitè.

Article. 43. Seccions sindicals

1. Les seccions sindicals de les centrals sindicals majoritàriament poden nomenar un delegat sindical al qual li són reconeguts els drets i obligacions recollits en la Llei orgànica de llibertat sindical. Poden assistir a totes les reunions entre l'Ajuntament i els representants sindicals, amb veu i sense vot. Aquest delegat sindical tindrà el mateix crèdit horari que els delegats de personal.
2. A petició del delegat sindical l'Ajuntament descomptarà la quota sindical de la nòmina mensual de l'empleat públic que doni la seva autorització.
3. Poden fer ús d'un tauler d'anuncis que s'ha de posar al costat del local del Comitè d'Empresa del personal laboral.

Article. 44. Facultats de la representació col·lectiva

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

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

No es comptabilitzaran com hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del Conveni col·lectiu de treball o les que es facin en reunions a petició de la corporació.

La corporació facilitarà a la representació del personal i a les seccions sindicals, el local i els mitjans necessaris pel compliment de les seves funcions.

Tots els membres de la representació del personal disposaran de 15 hores mensuals per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, 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.

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

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, quan ho demanin.

Els membres de la representació dels treballadors/es amb responsabilitats sindicals se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte, aquestes hores aniran a carrer del crèdit sindical.

Els representants del treballadors/es seran notificats de tots els expedients i sancions, lleus, greus o molt greus. Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors/es 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/es. En qüestió d'horaris es serà especialment respectuosos i no significarà cap perjudici per l'afectat.

Article. 45. Competències i representació col·lectiva

A més de les competències establertes per la legislació vigent en la matèria, els delegats o delegades de personal tenen les competències següents:

- a) Rebre informació de tots els assumptes relacionats amb el personal.
- b) Emetre informes amb caràcter previ a l'adopció dels acords o resolucions en matèria de personal.
- c) Plantejar i negociar tots els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, salaris, horaris, calendari laboral, vacances, bestretes, política de contractació, promoció interna i oferta pública d'ocupació, per a la qual s'ha de tenir en compte el nombre d'hores extres fetes l'any anterior, així com els motius que les han fetes necessàries.

Article 46. Continguts dels convenis col·lectius

S'estableix com a nou supòsit el deure de negociar mesures en matèries d'igualtat de tracte i oportunitat, entre homes i dones, o en el seu cas plans d'igualtat que poden millorar la legislació vigent. (Llei 3/2007)

Article 47. Drets dels representants dels treballadors

S'inclou el dret a rebre, com a mínim un cop l'any, les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, informacions sobre les mesures que s'han adoptat per fomentar la igualtat entre homes i dones i en cas d'haver fet els plans d'igualtat, l'aplicació d'aquests. (Llei 3/2007)

Article 48. Deures dels representants dels treballadors

El deure de fer una labor de vigilància, dels respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes, així com col·laborar amb la Direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de mesures de conciliació. (Llei 3/2007)

Article 49. Assemblees

1. Els empleats públics poden exercir el seu dret a reunir-se en assemblea. Les hores utilitzades per a la realització d'assemblees, no van a càrrec del crèdit sindical.

2. Estan legitimats per convocar les assemblees:

- a) El Comitè d'Empresa del Personal o els delegats de personal.
- b) Els delegats o delegades de les seccions sindicals reconegudes per l'Ajuntament.
- c) O per un número de treballadors no inferior al 33% de la plantilla.

3. Correspon a l'alcalde o regidor/a en qui delegui la responsabilitat de personal, rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels següents requisits:

Formular la petició per escrit amb una antelació de 48 hores.

Assenyalar el dia, l'hora i el lloc on té lloc l'assemblea.

Les dades dels sol·licitants que han d'estar legitimats per fer la convocatòria, tal com es preveu en l'apartat anterior. L'assemblea es farà dins de la jornada laboral, preferentment fora de l'horari d'atenció al públic, llevat dels casos de vaga.

La convocatòria s'adreçarà a la totalitat del personal afectat per aquest Conveni.

Si dins del termini de 24 hores a la data de celebració de l'assemblea l'alcalde o persona delegada no formula cap objecció, es pot fer sense cap altre requisits.

Article 50. Serveis mínims

En cas d'assemblea o vaga legal, els serveis mínims seran els essencials, i hauran de ser negociats pels òrgans convocants i la corporació.

Disposicions addicionals

Disposició addicional 1a

Si les Lleis de la Funció Pública directament aplicables a l'administració local fossin més beneficioses pels treballadors, es negociaran amb la Comissió Paritària per la seva incorporació a aquest Conveni.

Disposició addicional 2a

L'Ajuntament elaborarà durant la vigència d'aquest conveni, una valoració de tots els llocs de treball, a tal fi d'establir la relació de llocs de treball i les taules salarials.

Disposició addicional 3a

Els serveis que realitzin una jornada laboral distinta a la jornada laboral bàsica, elaboraran el seu calendari laboral d'acord a les seves necessitats del servei. Tenint en compte totes les hores efectives treballades en còmput anual. Això vol dir que s'hauran de computar les jornades de l'horari d'estiu, Nadal, Reis i Setmana Santa.

Disposició addicional 4a

La Comissió Paritària es reunirà l'últim trimestre de l'any per elaborar el calendari laboral per l'any següent. També es reunirà durant el mes de gener de cadascun dels anys de vigència del conveni, un cop publicat l'IPC de Catalunya anual, per a procedir a l'elaboració de les taules salarials definitives.

Disposició addicional 5a

Mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic

Totes les referències a imports i quantitats contingudes en els presents acord han estat fixades d'acord amb el R.D. Llei 8/2010, de 20 de maig, de mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic, i es per això que les parts signants dels presents pactes (conveni) es comprometen a revisar-les un cop desbloquejades les mesures de contenció del dèficit públic.

Disposició addicional 6a

A partir de la signatura del present conveni es redactaran els annexes dels diferents col·lectius de treball de l'Ajuntament com són el personal de la brigada i neteja, personal de la Llar d'infants, de la vigilància per tal d'especificar les condicions d'aquests centres de treball.

Tarragona, 23 d'agost de 2013.

P.A. (per resolució del secretari general de data 06/07/2011), M. del Pilar Aliet Cortés, cap del Servei de Coordinació.