



ACORD SECTORIAL DE CONDICIONS LABORALS, APLICABLE AL PERSONAL CONTRACTAT EN L' ÀMBIT DE LA PROMOCIÓ ECONÒMICA I D' OCUPACIÓ DE L' AJUNTAMENT DE L' HOSPITALET 2008-2011.

ÍNDEX

CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

Article 1.- Àmbit personal

1.- Aquests acords seran aplicables a tot el personal que tingui relació de serveis amb aquest Ajuntament a través de l'Àrea de Promoció Econòmica o la que li succeeixi en les mateixes competències, per a l'execució de programes i per a plans d'ocupació o similars, convocats per les administracions europees, estatals, autonòmiques, provincials o municipals, amb càrrec als fons propis o mitjançant subvencions, o amb fons propis i subvencions.

2.- Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquests acords:

- a) El personal contractat que presti serveis en virtut d'un contracte de serveis regulats en els articles 10, 277 i següents i l'Annex II de la Llei 30/2007, de 30 de octubre, de contractes del sector públic.
- b) Els alumnes que participen en cursos de formació ocupacional, de reciclatge, així com els alumnes d'Escoles Taller, Cases d'Oficis, en la seva fase formativa.

Article 2.- Àmbit temporal

L'entrada en vigor dels presents acords tindrà lloc, des de la firma dels mateixos pels representants de l'Ajuntament i del Comitè de Treballadors, un cop aprovat pel Ple Municipal, i fins el 31 de desembre de 2011. No obstant, si en el Conveni general de l'Ajuntament s'acordés una altra duració, el present Article s'adequarà al que es disposi en l'esmentat Conveni, excepte que per a alguns aspectes, apartats o Articles s'indiqui una altra data d'efecte. Es prorrogarà per tàcita reconducció si no es formula denúncia de rescissió o revisió per qualsevol de les parts signants amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la data de final de la seva vigència.

Article 3.- Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes d'aplicació pràctica, si no s'especifica el contrari, seran considerades globalment.

Article 4.- Comissions

Les comissions que a continuació es relacionen, integrades pels representants de la Corporació i els representants dels treballadors de l'Ajuntament de l'Hospitalet



de Llobregat, en virtut del Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament, també tindrà competència sobre el contingut dels presents acords en funció de l'àmbit competencial de cada una d'elles i en relació amb l'establert sobre la respectiva matèria en aquests acords.

- 1.- Comissió Paritària de Seguiment, Estudi i Interpretació
- 2.- Comitè de Seguretat i Salut
- 3.- Comissió de Formació
- 4.- Comissió per a la Igualtat
- 5.- Comissió de Vestuari de Treball

Article 5.- Actuacions i prevenció contra l'assetjament sexual.

Entre les actuacions en matèria de prevenció en l'àmbit laboral, es presta especial atenció a l'assetjament sexual, que inclou totes les conductes de naturalesa sexual (físiques, verbals i no verbals) que no són desitjades ni buscades per la persona que les rep i afecten la seva dignitat.

Així mateix, entre les actuacions en matèria de prevenció també es presta especial atenció a l'assetjament moral o psicològic (mobbing) en el treball, que recull el maltractament persistent, deliberat i sistemàtic d'una persona o grup cap a una altra persona en l'àmbit laboral amb l'objectiu d'aconseguir-ne el deteriorament psicològic, professional i social i/o la consecució final de l'abandonament del treball.

Els comportaments d'assetjament sexual o moral són contraris al principi d'igualtat i a la llibertat i en cap cas no han de ser admesos o consentits.

La persona objecte d'assetjament sexual o moral en cap cas no ha de ser traslladada forçosament del seu lloc de treball.

S'ha de informar al personal de les persones designades com a mediadores per tractar d'aquests qüestions, que han de realitzar les funcions de mediació i, si s'escau, atendre i canalitzarà, amb total confiança les queixes i denúncies d'assetjament sexual.

En l'àmbit del Comitè de Seguretat i Salut es farà seguiment de la realització de les activitats i actuacions preventives incloses en les avaluacions de riscos laborals i en els plans de emergència i evacuació.

Article 6.- Organització del treball.

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament, sens perjudici de les funcions que l'article 64 de l'Estatut dels



Treballadors, atribueixen al Comitè d'Empresa i dels acords continguts en aquest text.

Article 7.- Retribucions.

1.- Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors per la prestació professional dels serveis laborals per compte aliena, ja retribueixin el treball efectiu, qualsevol que sigui la forma de remuneració, ja els períodes de descans computable com de treball.

2.- L'estructura salarial regulada en el present capítol s'aplica al personal classificat, segons l'enquadrament contemplat en l'Annex I.

L'estructura retribuïdora és la següent:

- a) Salari
- b) Pagues extraordinàries.

El salari i les pagues extraordinàries, s'actualitzaran anualment, i amb efectes de l'1 de gener, en el percentatge d'increment general de retribucions que es fixi per a tots els empleats públics de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat.

Salari.- És la part de retribució del treballador/a fixada per unitat de temps que es retribueix en dotze mensualitats, la quantitat de la qual apareix determinada per a cada un dels grups professionals en l'annex I de las taules salarials generals.

El personal contractat no percebrà quantitat alguna en concepte d'antiguitat.

Pagues extraordinàries.- Els treballadors a qui els hi és d'aplicació aquests acords percebran dues gratificacions extraordinàries que es meritiran en la quantia d'una mensualitat de salari, retribuïnt-se als mesos de juny i desembre.

A efectes del còmput del pagament d'aquestes gratificacions s'entendrà que la de juny retribueix el període comprès entre l'1 de gener i el 30 de juny i la corresponent a desembre, el període de serveis entre l'1 de juliol i el 31 de desembre.

Al treballador/a que hagi ingressat o cessat en el transcurs de l'any se li retribuirà la gratificació extraordinària proporcionalment al temps de servei prestat durant el semestre de què es tracti.

Les retribucions del personal que sigui contractat amb càrrec a programes en els que no estigui prevista aportació econòmica municipal es regiran per les condicions i finançament que la pròpia Resolució concedeixi. Per tal cosa, si fos necessari, la jornada que aquest personal realitzi serà la que proporcionalment correspongui en relacionar la retribució que es subvencioni amb les que figuren a l'Annex I per a la jornada establerta en l'Article 15 d'aquests acords, excepte que la Resolució o Normativa que ho reguli condicioni la retribució subvencionada a la



realització d'una determinada jornada. Situació que en aquests moments es produeix en relació al contracte de inserció, col·laboració social, en formació per a alumnes treballadors o altres que puguin regular-se de naturalesa anàloga.

Article 8. - Retribució en els supòsits de jornada inferior a la ordinària.

Els treballadors/res que prestin els seus serveis en jornada inferior a l'ordinària, percebran el salari i les pagues extraordinàries del lloc de treball en proporció a la jornada que efectivament realitzin.

Article 9. - Retribució per hores.

Els treballadors/res que prestin els seus serveis per hores en cursos de Formació Ocupacional o Formació Contínua, percebran el salari que es fixi en l'Annex II, entenent-se que en dita quantitat s'inclogui salari, part proporcional de les pagues extraordinàries i la part proporcional que es puguin meritjar respecte a vacances.

Article 10. - Hores extraordinàries i altres compensacions.

Únicament es podran realitzar hores extraordinàries, amb caràcter excepcional, per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o urgents o quan la no realització pugui ocasionar un greu detriment en els serveis que l'Ajuntament presta a la ciutadania. En aquests casos, i sempre que ho permeti la llei, s'aplicaran les compensacions següents:

- Cada hora extra realitzada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i tres quarts.
- Cada hora extra realitzada en dia festiu o horari nocturn es compensarà amb dues hores.
- Cada hora extra realitzada en dia festiu i horari nocturn es compensarà amb dues hores i un quart.

Als efectes indicats, es consideraran com a dies festius els que figuren com a festius en el calendari d'aplicació i com a horari nocturn el comprès entre les 22 i les 6 hores.

Amb caràcter general es compensaran en dies de festa. Aquestes compensacions tindran el caràcter d'acumulables i es faran com a dies festius quan arribi al temps necessari que constitueixi una jornada de treball.

Excepcionalment es podran pagar en forma de gratificació.

El seu import per a l'any 2010 és el que figura en l'annex III (Taules d'hores extres) .

La Comissió de Seguiment, Estudi i interpretació del conveni ha de realitzar, si fos possible prèviament a la seva realització, l'avaluació i el seguiment dels serveis extraordinaris que comporti la realització de les hores extraordinàries.



Article 11. - Dietes i Desplaçaments.

1. Les dietes s'abonaran en les quanties i en les condicions que estableixen les disposicions legals d'aplicació vigent en cada moment.
2. Els desplaçaments que es realitzin dins els límits de l'àrea metropolitana, per raó del servei, seran compensats amb l'import dels bitllets si s'utilitza transport públic, amb la quantitat de 0,418 cèntims d'euro/quilòmetre si s'utilitza el propi automòbil, o amb 0,316 cèntims d'euro/quilòmetre si s'utilitza la pròpia motocicleta, sempre que estiguin autoritzats.
3. Els desplaçaments que es realitzin fora dels límits de l'àrea metropolitana, per raó del servei, seran compensats amb l'import dels bitllets si s'utilitza transport públic, i amb la quantitat de 0,306 cèntims d'euro/quilòmetre si s'utilitza el propi automòbil, o amb 0,153 cèntims d'euro/quilòmetre si s'utilitza la pròpia motocicleta, sempre que estiguin autoritzats.

Els imports esmentats són aplicables durant 2009.

Les quantitats indicades s'han d'actualitzar durant la vigència del conveni a partir del 2010 en la forma establerta per a les retribucions.

Article 12.- Càlcul de descomptes de retribucions

En cas de vaga, permisos sense sou, sancions, etc., la fórmula de descompte per a tot el personal serà la següent:

Es prendrà la retribució bruta anual per a tots els conceptes (excepte la retribució corresponent a les vacances) i es dividirà per la jornada anual que tingui assignada el treballador. El resultat serà l'import / hora a descomptar.

Article 13.- Quota Sindical

1. De conformitat amb l'establert en l'Article 11 de la Llei Orgànica 11/1985 de 2 d'agost, de llibertat sindical, a requeriment de qualsevol sindicat, i prèvia conformitat dels treballadors/res afectats/des, l'Ajuntament els descomptarà en la seva nòmina mensual, la quota sindical que procedeixi i realitzarà la corresponent transferència a favor del sindicat acompanyada de la corresponent relació nominal.
2. Per a fer efectiu l'esmentat descompte, s'haurà de remetre a l'Ajuntament un escrit en el que consti, expressament, la conformitat del treballador/a sobre l'ordre de descompte a favor del sindicat al que procedeixi realitzar la transferència i el número de compte corrent a la que s'hagi de realitzar la mateixa, així com la seva quantia.



CAPÍTOL II : CONDICIONS DE TREBALL

Article 14.- Selecció de personal

Article 14.- Selecció de personal

La Comissió Tècnica de Selecció està constituïda pel Cap de Servei de Promoció Econòmica i Programes Europeus, quatre persones d'aquest Servei (generalment una de la Unitat de Recursos Humans, dues de la Secció de Formació i Ocupació i una de la unitat a la qual es prevegi destinar la persona a seleccionar). Presentada la proposta de contractació per a participar en un programa, es posa l'oferta d'ocupació a través del Servei Català de Col·locació o servei que el substitueixi, i quan surten "currículums vitae aparellats" pel servei català (o borsa d'ocupació municipal en el seu defecte), la Comissió de Selecció es reuneix i els valora segons criteris de baremació aprovats en un annex; aixecant acta i proposant al candidat/a seleccionat/ada a l'òrgan corresponent per a la seva contractació.

Aquest procediment de selecció es seguirà per a tots els programes, excepte en aquells altres en que s'hagin dut a terme a través de la Mesa Local d'Ocupació, Grups de Treball Mixt preestablert en la normativa aplicable y en la pròpia Resolució.

Article 15.- Jornada de treball

S'estableix una jornada laboral de 1674 hores anuals amb una mitjana de 7 hores i 30 minuts diàries; mitjana que podrà ser incrementada o disminuïda, en funció del calendari laboral.

Article 16.- Període de prova

Podrà concertar-se per escrit un període de prova que no podrà excedir de tres mesos per als Tècnics i Titulars/des Superiors i els Tècnics i Titulars/des Mitjos, ni d'un mes per a la resta de treballadors/res.

L'empresari i el treballador/a estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

Durant el període de prova, el treballador/a tindrà els drets i les obligacions corresponents al lloc de treball pel que ha estat contractat/da, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense dret a indemnització alguna.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi desestimat, el contracte esdevindrà a plens efectes.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, i adopció o acolliment, que afectin al treballador/a durant el període de prova, interrompen el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.



Article 17.- Suspensió i extinció del contracte

El contracte de treball podrà ser suspès o extingit en els supòsits establerts en els Articles 45 y 49, respectivament, de l'Estatut dels Treballadors.

Article 18.- Calendari laboral

El calendari laboral que regirà serà el que amb caràcter general, es fixi per a l'Ajuntament, sense perjudici de l'establert en l'Article següent. Els dies que en el calendari esmentat es fixin com "a compte d'assumptes personals", per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquests acords tindrà el caràcter de "festiu retribuït".

El calendari comprendrà des del dia 7 de gener de l'any en curs fins al dia 6 de gener de l'any següent.

No obstant l'establert en els paràgrafs anteriors, s'establiran els calendaris especials que el servei requereixi en atenció a les funcions a desenvolupar o al funcionament dels programes.

Article 19.- Horari

L'horari general és d'aplicació per a tot el personal dels serveis administratius i tècnics que no siguin sotmesos a horaris o calendaris especials. L'horari general de referència és el següent:

a) Torn de matí:

- Hora d'incorporació al treball: de 8 hores a 8 hores i 30 minuts.
- Hora de sortida: entre les 14 hores i les 15 hores i 15 minuts.
- Període de presència obligada: de 8 hores i 30 minuts fins a les 14 hores. En conseqüència, la flexibilitat s'estableix entre les 8 hores i les 8 hores i 30 minuts i entre les 14 hores i les 15 hores i 15 minuts.

La flexibilitat indicada no serà d'aplicació en el cas de què les característiques de la funció que desenvolupa el treballador/a o el programa al que està adscrit/a ho impossibiliti.

- El període per a esmorzar s'estableix en 30 minuts, entre les 8 hores i les 10 hores i 30 minuts, amb caràcter general.

Per al personal amb fills/es menors (fins al final de l'ensenyança primària obligatòria) s'estableix una flexibilitat afegida per a la incorporació al treball fins a les 10 hores. També tindrà aquest dret qui necessiti encarregar-se de l'atenció directe d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat física, psíquica o sensorial.

b) Torn de tarda:

- Hora d'incorporació al treball: de 14 hores a 14 hores i 30 minuts.



- Hora màxima de sortida: 21 hores i 30 minuts.
La flexibilitat indicada no serà d'aplicació en el cas de què les característiques de la funció que desenvolupa el treballador/a o el programa al que està adscrit/a ho impossibiliti.
- El període per a berenar s'estableix en 30 minuts, entre les 16 hores i les 18 hores i 30 minuts, amb caràcter general.

Amb caràcter general, el personal amb jornada completa i torn de matí, haurà de complimentar un mínim de 2'5 hores a la setmana en horari de tarda (entre les 16 hores i les 20 hores), preferentment el dimarts o el dijous.

Amb caràcter general, el personal amb jornada completa i torn de tarda, haurà de complimentar un mínim de 2,5 hores a la setmana en horari de matí, preferentment el dimarts o el dijous.

Els saldos horaris negatius que es generin es recuperaran en horari de tarda per al personal que tingui horari de matí i en horari de matí el personal que tingui horari de tarda. Els incompliments de l'horari de presència obligatòria i l'excés del temps d'esmorzar / berenar, seran irrecuperables.

Els serveis d'atenció al públic hauran d'assegurar el seu funcionament, segons les necessitats del servei corresponent.

En tot cas, l'horari general indicat i la tarda de prestació de servei restaran subordinats a les necessitats de cada servei.

No obstant, en el marc de la potestat organitzativa, l'Ajuntament podrà modificar aquests horaris per necessitats del servei. No obstant, si en el Conveni general de l'Ajuntament s'acordés un altre contingut, el present Article s'adequarà al que es disposi en l'esmentat Conveni.

Tot el personal que treballi en jornada electoral, fora de la seva jornada laboral, tindrà dret a la compensació d'un dia de festa que es fixarà d'acord amb el servei, amb independència de la compensació econòmica que correspongui.

Per a la resta del personal al que no li siguin d'aplicació les normes d'horari contemplades anteriorment, s'establiran els horaris especials que el servei requereixi en atenció a les funcions a desenvolupar o al funcionament del programa al que estigui adscrit.

Article 20.- Assistència

ENFERMETAT:

En cas de baixa per malaltia comuna o accident no laboral, el comunicat mèdic de baixa i comunicat mèdic de confirmació expedits pel metge haurà de ser complimentat per la seva part posterior i lliurat pel treballador/a o persona en qui delegui, en la Unitat de Recursos Humans de l'Àrea de Promoció Econòmica, situada a la carretera del Mig, 85-87 de l'Hospitalet de Llobregat en els terminis



establerts legalment (en la actualitat, per disposició del Reial Decret 575/1997, de 18 d'abril, aquest termini és de 3 dies hàbils, comptats a partir del mateix dia de l'expedició del comunicat mèdic). La baixa a firmar pel treballador/a serveix per a justificar que posseeix la carència, període previ de cotització de 180 dies dins dels últims cinc anys, necessària per a tenir dret a percebre la prestació d'incapacitat temporal de la Seguretat Social. El comunicat d'alta haurà de ser lliurat pel treballador/a a la citada Unitat en els terminis establerts legalment (en la actualitat, per Ordre del Ministeri de Treball y Assumptes Socials, de data 19 de juny de 1997, aquest termini és de 24 hores següents a la data d'expedició del comunicat o ordre que la pugui substituir).

En el cas de baixa per malaltia o accident no laboral, a tots els treballadors/es compresos en l'àmbit d'aquest Conveni se'ls abonarà el 100% de la mensualitat real durant un període màxim de 18 mesos, sempre i quan reuneixi la carència exigida en la Llei General de Seguretat Social, per a tenir dret a percebre la incapacitat temporal. Aquest dret cessarà des del moment en que s'extingeixi la relació laboral.

ACCIDENT:

El responsable de la dependència municipal, on presti el treballador/a els seus serveis, complimentarà "el comunicat de sol·licitud d'assistència", amb el qual podrà el treballador/a accidentat/ada acudir al centre assistencial d'Asepeyo, ubicat en l'Avinguda del Carrilet, núm. 223. La documentació que li lliurin, junt amb l'imprès "descripció d'un accident laboral" haurà de lliurar-se immediatament a la Unitat de Recursos Humans de l'Àrea de Promoció Econòmica, situada a la carretera del Mig, 85-87 de l'Hospitalet de Llobregat.

Quant als comunicats mèdics de baixa, comunicat mèdic de confirmació, a més de l'establert en el paràgraf anterior, es seguiran els criteris i terminis indicats per al cas de malaltia.

En el cas de baixa per accident de treball, a tots els treballadors/es compresos en l'àmbit d'aquest Conveni se'ls abonarà el 100% de la mensualitat real durant un període màxim de 18 mesos. Aquest dret cessarà des del moment en que s'extingeixi la relació laboral.

Article 21.- Vacances

Les vacances tindran anualment una durada de 31 dies naturals. En períodes de contractació inferiors a un any es meritara la part proporcional corresponent. El gaudiment coincidirà preferentment en el mes d'agost, i excepcionalment es podrà gaudir en període diferent sempre que sigui compatible amb les necessitats del servei.

Article 22.- Llicències i permisos

Els/les treballadors/es tindran dret a sol·licitar i obtenir llicències o permisos retribuïts pel temps i les causes següents:



- 1) **Matrimoni:** 15 dies naturals. S'estén aquest dret a les parelles de fet, sense distinció per raó d'orientació sexual, que presentin el corresponent certificat de convivència per un mínim d'un any o bé el corresponent llibre de família o qualsevol altre document oficial que ho acrediti.

Aquest permís es podrà fraccionar en dos períodes de 7 i 8 dies, respectivament i haurà de tenir el fet causant i la seva realització dins del període de contractació.

- 2) **Naixements:** Per naixement de fill, 5 dies.
Aquest dret es podrà exercir durant l'ingrés o a partir de l'alta hospitalària.
- 3) **Permís per tenir a càrrec un fill o filla amb discapacitat:** Es té dret a permís retribuït per assistència a reunions amb finalitats psicopedagògiques o de suport en l'àmbit sanitari.

- 4) **Defunció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat:**

- 3 dies si es produeix en un municipi de l'àrea metropolitana de Barcelona.
- 4 dies si es produeix en un municipi no comprès a l'àrea metropolitana de Barcelona però sí de Catalunya.
- 6 dies si es produeix en un municipi de fora de Catalunya.

- 5) **Permís especial per malaltia greu d'un fill o filla.** En cas de malaltia greu d'un fill o filla menor d'edat que requereixin atenció directa, es té dret a un permís retribuït pel temps que sigui necessari. En cas de dubte, ha de resoldre per la Comissió de Seguiment, amb l'aportació prèvia de la documentació i dels informes que es requereixin.

- 6) **Malaltia greu, accident o intervenció quirúrgica de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat:**

- 3 dies si es produeix en un municipi de l'àrea metropolitana de Barcelona.
- 4 dies si es produeix en un municipi no comprès a l'àrea metropolitana de Barcelona però sí de Catalunya.
- 6 dies si es produeix en un municipi fora de Catalunya

En els casos d'hospitalització, aquest dret es podrà exercir durant l'ingrés o a partir de l'alta hospitalària.

- 7) **Exàmens:** Per a concursar a exàmens finals (inclosos els eliminatòris de matèria), corresponents al sistema educatiu reglat en qualsevol dels seus nivells (primari, secundari, mitjà o superior), els dies que es



realitzin. També es tindrà aquest dret per realitzar exàmens de català que tinguin per finalitat l'obtenció del certificat corresponent a qualsevol nivell de la Junta Permanent de Català.

- 8) **Casament de familiars:** Per casament de fills/es, germans/es, pares/mares, sogres o cunyats/ades, de conformitat amb el següent:
- . 1 dia si es produeix en un municipi de l'àrea metropolitana de Barcelona.
 - . 2 dies si es produeix en un municipi no comprès en l'àrea metropolitana de Barcelona però si de Catalunya.
 - . 4 dies si es produeix en un municipi de fora de Catalunya.
- 9) **Canvi de domicili:** Per trasllat de domicili, 3 dies.
- 10) **Lactància:** El dret d'absència per aquest motiu serà d'una hora diària per fill/a durant la jornada de treball per al personal que hagi d'atendre l'alimentació de fills/es menors d'un any; aquest dret és optatiu per a la dona o l'home sempre que un dels dos renunciï.

El dret a 1 hora diària es podrà fraccionar en dues mitges hores.

Aquest permís es podrà realitzar en forma compactada.

- 11) **Deure inexcusable:** El temps necessari per complir el deure.
- 12) **Permís per maternitat, adopció i acollida:** Els/les treballadors/es tindran dret a una llicència de 16 setmanes, o 18 en el cas de part múltiple, que es regularà per l'establert en les disposicions legals vigents d'aplicació. La llicència serà en tot cas irrenunciable. A més, les treballadores tindran dret a 4 setmanes més per cada fill/a, com a permís retribuït. El disposat en aquest apartat tindrà efectes a partir de l'aprovació del present acord.

En els casos d'adopcions i acollides de menors de 6 anys (o majors d'aquesta edat i previstos com a casos especials en la Llei 39/99, de 5 de Novembre), s'aplicarà el mateix criteri que en el cas de part.

En el supòsit de què qui adopti sigui el treballador/a, individualment, sense constituir parella, també tindrà dret a 2 setmanes més per cada persona adoptada com a permís retribuït, en els supòsits indicats en el paràgraf anterior.

- 13) **Permís sense sou:** El treballador/a, per motius degudament justificats, podrà sol·licitar permís no retribuït fins a un màxim de 3 dies per trimestre. La seva concessió estarà subordinada a les necessitats del servei.

En els casos de naixement de fill/a i defunció, malaltia greu, accident o intervenció quirúrgica de familiars fins a segon grau, es garantirà un mínim d'un



dia laborable dins del període de permís si el fet es produeix en un municipi de l'àrea metropolitana de Barcelona, 2 dies laborables si es produeix en un altre municipi de Catalunya i 4 dies laborables si es produeix fora de Catalunya.

Aquestes llicències o permisos es tindran que sol·licitar al servei en el que estigui adscrit el/la treballador/a amb tres dies hàbils d'antelació. En el supòsit de què l'absència no sigui previsible, es sol·licitarà igualment al servei al que estigui adscrit/a, dins del dia hàbil següent al dia en què s'hagi produït el fet que motiva l'absència.

En tot els casos, el règim de matrimoni es farà extensiu a les parelles de fet sense distinció per raó d'orientació sexual.

La Comissió de seguiment, estudi i interpretació, establirà els criteris i situacions concretes per a l'aplicació de quan procedeixi, així com la regulació dels permisos retribuïts per visites metges del treballador/a i per acompanyament de familiars a visites metges. A tal efecte difondrà la corresponent normativa.

En relació amb l'establert en les disposicions legals relatives a llicències i permisos i la diferència que en les mateixes es faci de dies de permís en cas de desplaçament, als efectes d'aquest Article es considera i entén que hi ha desplaçament quan el fet que motiva el permís es produeix en un municipi fora de l'àrea metropolitana de Barcelona, per als/a les treballadors/es residents en un municipi de la mateixa. Respecte als/a les treballadors/es residents en altres municipis es considerarà com a desplaçament quan es superi un radi quilomètric similar des del municipi de la seva residència.

14) Festius retribuïts.- 2 dies durant la vigència del seu contracte, per gestions personals.

Per poder gaudir dels permisos inclosos en aquest article, el fet causant i la seva realització hauran de tenir lloc dins del període de contractació.

Article 23.- Règim disciplinari. Expedients, faltes i sancions.

1.- Per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni, el règim disciplinari d'aplicació serà el següent:

A) Faltes:

a) Seran faltes lleus, amb independència de les que puguin ser qualificades així en les disposicions laborals vigents, les següents:

- La incorrecció amb el públic i amb els companys/nyes o subordinats/ades.
- El retard, la negligència i la falta d'atenció en el compliment de les tasques.



- La no comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, excepte quan es provi la impossibilitat de fer-ho.
 - La falta d'assistència al treball sense causa justificada d'1 a 2 dies al mes.
 - Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.
 - La falta d'atenció en la conservació dels locals, el material i els documents dels serveis.
 - En general, l'incompliment dels deures per negligència o falta d'atenció.
 - L'abandonament injustificat del lloc de treball que no causi perjudici al servei.
- b)** Seran faltes greus, amb independència de les que puguin ser qualificades com així en les disposicions laborals vigents, les següents:
- La falta de disciplina en el treball o del respecte corresponent als càrrecs superiors, inferiors i a la resta de companys/nyes.
 - L'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.
 - La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.
 - L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball quan es derivi risc per a la salut i la integritat física del treballador/ra o altres treballadors/es.
 - La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant 3 dies al mes.
 - Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies al mes i menys de 10 dies al mes.
 - L'abandonament del treball sense causa justificada que ocasioni perjudici al servei.
 - La simulació de malaltia o accident.
 - La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors/es en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.
 - La disminució continuada i voluntària del rendiment de treball normal o pactat.
 - La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, el material o els documents dels serveis.
 - L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
 - La utilització o difusió de dades i assumptes dels quals tingui coneixement per raó del treball que realitza.



- La reincidència en la Comissió de una falta lleu, encara que sigui d'altra naturalesa, en un mateix trimestre, que hagi estat objecte de sanció.
 - L'incompliment dels terminis o d'altra disposició de procediment en matèria d'incompatibilitats quan no signifiqui el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- c)** Seran faltes molt greus, amb independència de les que puguin ser qualificades com a tal en les disposicions laborals vigents, les següents:
- El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
 - La negativa, individual o col·lectiva, a complir les ordres relatives al servei.
 - La falsedat voluntària de dades i informacions del servei.
 - La falta d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies al mes.
 - Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 dies o més al mes o durant més de 20 dies al trimestre.
 - L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan ocasioni situacions d'incompatibilitat.
 - L'assetjament sexual i moral o mobbing,
 - La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, durant un període de sis mesos, sempre que hagin estat sancionades.
 - També són faltes molt greus les regulades per 95.2 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

B) Sancions:

Les sancions que es podran imposar en funció de la qualificació de les faltes, amb independència de les que puguin establir-se en les disposicions laborals vigents, seran les següents:

- a)** Per faltes lleus:
- Amonestació per escrit
 - Suspensió de treball i sou de fins a 2 dies
- b)** Per faltes greus:
- Suspensió de treball i sou de 2 dies a 1 mes
- c)** Per faltes molt greus:
- Suspensió de treball i sou d'1 mes a 3 mesos
 - Comiat

C) Prescripció:



Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi relacionat amb les mesures cautelars que, amb caràcter previ, s'adoptin.

De la imposició de qualsevol sanció es farà trasllat als representants sindicals. En el supòsit de faltes greus o molt greus, seran escoltats amb caràcter previ a la possible imposició de sanció, tant l'interessat/da com els representants dels treballadors.

En el que fa referència a les faltes d'assistència i als incompliments de la jornada de treball, a més de l'aplicació del règim disciplinari establert en aquest Article, correspondrà el descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real no treballat.

Els/les caps que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats/des incorreran en responsabilitat i seran objecte de la correcció i la sanció que correspongui, tenint en compte la que s'imposi a l'autor/a i la intencionalitat, la pertorbació per al servei, l'atemptat a la dignitat de l'Administració i la reiteració o reincidència de la tolerància o de l'encobriment referits.

Tot el personal podrà donar compte per escrit, per si mateix o a través dels seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració corresponent a la dignitat humana o laboral. La Corporació, mitjançant l'òrgan competent, obrirà la investigació oportuna i instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari corresponent.

CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 24.- Formació

L'Ajuntament promourà la formació permanent dels treballadors/es mitjançant l'elaboració d'un pla general de formació. L'objectiu bàsic del pla serà millorar la capacitat laboral i professional dels/de les treballadors/es per a millorar les capacitats i habilitats pròpies.

En aquest sentit, per a l'elaboració del pla es tindrà en compte:

1.- Formació inicial



Comprendrà accions formatives relatives a l'organització municipal i dirigides al personal de nou ingrés a l'Ajuntament.

2.- Formació general

Comprendrà accions formatives sobre temes o matèries necessàries per a l'organització i que puguin interessar al conjunt dels treballadors/es.

3. Formació per al lloc

Comprendrà accions formatives relacionades amb les tasques o funcions que realitzin en el lloc de treball.

Les accions formatives a les que es refereixen els punts 1 i 3 precedents seran d'assistència obligatòria i el temps de durada serà computat com de treball efectiu, es realitzin o no durant la jornada laboral, encara que preferentment es realitzaran durant la jornada.

Les accions formatives a les quals refereix el punt 2 precedent seran de caràcter voluntari i el 50% del temps de durada serà computat com de treball.

El Comitè rebrà informació prèvia dels plans de formació dels respectius sectors/àrees i podran participar en la seva elaboració.

La Comissió de Formació farà el seguiment de l'elaboració i aplicació del pla general de formació que afecti el conjunt de treballadors/res.

CAPÍTOL IV: CONDICIONS SOCIALS

Article 25.- Revisió mèdica

Abans de l'inici de la relació laboral es realitzarà una revisió mèdica prelaboral per a determinar (pel que fa a la salut) la aptitud o no del treballador o treballadora al lloc de treball en el qual se li pretén contractar.

En funció del "mapa de riscos", a conseqüència de l'avaluació de riscos laborals, es realitzaran les revisions mèdiques necessàries i amb la periodicitat que s'estableixi per la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals, segons el que estableix l'Art. 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals. També podrà establir revisions mèdiques obligatòries en aquells aspectes relacionats amb malalties infeccioses i contagioses o que tinguin incidència professional.

Article 26.- Assegurança de responsabilitat civil

Es mantindrà l'assegurança per a cobrir les possibles responsabilitats civils de tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, en l'exercici de les seves funcions o de la seva activitat professional per compte de l'Ajuntament.



Aquesta assegurança cobreix la defensa judicial, la constitució de la fiança i les indemnitzacions per danys efectuats a tercers.

El personal afectat per un fet cobert per aquesta assegurança haurà de comunicar-ho amb la màxima celeritat a l'Ajuntament (unitat que gestiona el tema de les assegurances) per a la seva corresponent tramitació.

Article 27.- Assistència jurídica

La Corporació facilitarà, prèvia comunicació al Gabinet Jurídic Central per part de la persona interessada, l'assessorament i la defensa jurídica a tots/es els/les treballadors/res que tinguin conflicte judicial derivat del treball que duen a terme per compte de l'Ajuntament de l'Hospitalet i també es farà càrrec dels costos, si s'escau.

L'assistència jurídica a la qual es refereix aquest Article comprendrà exclusivament procediments penals, civils i contenciosos administratius, per fets ocorreguts en raó del servei.

En el cas de procediments penals en els quals l'Ajuntament de l'Hospitalet es presenti com a part perjudicada, només es pagaran les despeses de defensa del treballador/a municipal si el procediment finalitza amb l'absolució i/o el sobreseïment de la causa, sempre que ambdues resolucions tinguin la condició de fermes.

L'elecció de l'advocat/ada l'efectuarà l'afectat/ada en cada cas. En aquest cas el pagament de la minuta s'ajustarà a un barem econòmic que concretarà la Comissió de Seguiment del Conveni, que establirà un màxim.

En cas d'accident de trànsit en ocasió del treball, la defensa jurídica és coberta per l'assegurança de vehicles subscrita per l'Ajuntament, per tant, en aquests casos, no hi ha lloc a l'elecció d'advocat/ada per part del treballador/a.

Quedaran exclosos de la cobertura prevista en aquest Article els procediments judicials que puguin plantejar-se com a conseqüència de les relacions de treball existents entre aquest Ajuntament i el seu personal.

Article 28.- Pla per a la Igualtat

L'Ajuntament de l'Hospitalet té la voluntat política d'establir mecanismes que ajudin a acabar amb la discriminació i que afavoreixin la participació de les dones en l'àmbit laboral. És per això que es compromet a aplicar aquests valors en la seva organització, i impulsar accions positives i mecanismes interns que ajudin a superar les situacions de desigualtat entre els treballadors i treballadores. A tal efecte es crea una comissió tècnica que tindrà com a objectius:

- Revisar les pràctiques de l'organització amb la finalitat d'assegurar que no tinguin un efecte discriminatori contra les dones.



- Introduir mesures d'acció positiva en les contractacions per a llocs de treball i nivells amb poca representació de dones.
- Incloure el tema de la igualtat d'oportunitats en tota la formació que es faciliti a les persones amb responsabilitat directiva.
- Fitxar mecanismes de comunicació interna sobre la igualtat d'oportunitats com a peça nuclear de la política de personal i avaluar els resultats del seu desenvolupament.
- Formar a les dones en habilitats directives i potenciar l'assertivitat.
- Promoure l'accés a la formació interna o externa per al desenvolupament d'habilitats específiques.

Art. 29. Fons Social.

Es constitueix un fons social per als treballadors inclosos dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord Sectorial, de conformitat amb els conceptes, criteris i quanties que siguin establerts per la Comissió de Seguiment del Conveni. La dotació per a l'any 2010 serà de 18.000,00 €.

Article 30.- Dret supletori

En tot el no previst en el present Conveni es regirà per l'establert a l'Estatut dels Treballadors, en les altres disposicions legals o reglamentàries que resultin d'aplicació i per tot el pactat entre les parts, a través del contracte de treball.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Primera.- La representació sindical es canalitzarà a través del Comitè de Treballadors de l'Ajuntament de l'Hospitalet, amb els drets i obligacions reconegudes en el Conveni vigent en cada moment.

Segona.- Actualment les Administracions públiques competents estan estudiant propostes per a la modificació del marc legislatiu i normatiu que regeixen els programes de polítiques actives d'ocupació. Això, possiblement, afectarà tant a la contractació del personal com als conceptes i partides subvencionables.

És voluntat i interès de l'Ajuntament de l'Hospitalet dotar de la major estabilitat contractual possible al personal que es contracta per a l'execució dels programes de promoció econòmica i d'ocupació, amb un nombre màxim de 20 persones al llarg del període de vigència del present Acord Sectorial.

Per això, en relació amb el nombre de persones esmentat al paràgraf anterior, un cop es promulguin les modificacions legislatives ara en estudi, s'acordarà la realització de processos selectius que corresponguin per a la selecció de personal que es precisi contractar, mitjançant la modalitat de contractació que procedeixi de conformitat amb l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la legislació que reguli els programes i actuacions de promoció econòmica i d'ocupació, amb la finalitat de donar estabilitat contractual a l'esmentat personal.