

CLÀUSULES
CONTRACTUALS DEL
PERSONAL LABORAL DE
L'AJUNTAMENT DE
COPONS



CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS

Art. 1. Naturalesa i eficàcia.

Les presents clàusules s'incorporaran al contracte de treball i seran d'obligat compliment per part del personal de l'Ajuntament de Copons i substituiran les condicions de treball actualment existents.

La seva aplicació es farà a partir de la signatura entre ambdues parts.

Art. 2. Norma mínima.

El present bloc regulador té caràcter de norma mínima. No obstant, podran establir-se amb posterioritat condicions més favorables, bé per pacte entre les parts o per millores legalment establertes.

La present regulació constitueix un tot únic e indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i contraprestacions establertes per les parts; per aquesta raó, cap de les obligacions i contraprestacions pactades podran ser aïlladament considerades.

Art. 3. Garantia.

Les parts acorden de què el present bloc regularà les relacions laborals i que en absència de regulació expressa serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa laboral. S'acorda igualment que les parts no sol·licitaran l'aplicació o adhesió a cap conveni col·lectiu.

Art. 4. Compensació, absorció i garanties personals.

En matèria de compensació y absorció serà d'aplicació el que disposin les normes legals d'aplicació al cas concret, sense perjudici del que s'estableixi amb caràcter específic en la present regulació.

Les presents condicions i retribucions compensaran i absorbiran les condicions i retribucions fins ara existents i les que es puguin establir en un futur, independentment de la seva naturalesa i origen.

CAPÍTOL II.- Organització del treball, contractació i classificació del personal.

Art. 5. Organització del treball.

L'organització del treball és facultat de la Corporació en els termes establerts a l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors.

S'estudiaran les propostes i suggeriments del treballador en aquesta matèria.





Ajuntament de Copons

Art. 6. Control horari.

Atès que és un deure bàsic del treballador complir les obligacions concretes del seu lloc de treball, obligatòriament ha de complir el seu horari, l'incompliment del qual podrà ser sancionat.

La Corporació es reserva el dret de dur a terme controls de compliment de l'horari per part dels seus treballadors.

Artículo 7. Plantilla de personal.

La Corporació elaborarà una relació de llocs de treball.

Aquesta relació comprendrà els llocs de treball existents i farà constar el grup, categoria professional i complement de lloc de treball.

Art. 8. Classificació professional.

1. La classificació professional té per objecte l'assignació al treballador d'unes funcions dintre d'un sistema ordenat en grups i categories professionals que determina el contingut general de la prestació de treball d'acord amb les titulacions i aptituds professionals.

2. En matèria de classificació professional s'ha d'estar al que disposen els articles 22, 23 y 24 del Estatut dels Treballadors, i al pactat en aquestes normes reguladores.

3. En virtut de la funció a desenvolupar i de la capacitat e idoneïtat del treballador, quan per llei no sigui necessària l'exigència de titulació el contracte haurà de determinar el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb els coneixements i experiència necessaris en relació amb les funcions a desenvolupar.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements o experiències exigits per ingressar en ells.

Grup 1. Tècnics superiors i comandaments. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació universitària de grau superior o aquells altres amb un grau molt alt de coneixements, experiència i capacitat en relació amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

Grup 2. Tècnics mitjans. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació de grau mig i aquells altres amb un alt grau de coneixements, experiència i capacitat en relació amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

Àngel Guimerà 8 · 08289 Copons

938 090 000 · Fax 938 090 013

info@copons.net

www.copons.net

NIF P-0807000-E





Ajuntament de Copons

Grup 3. Tècnics especialistes. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació de batxillerat o formació professional de segon grau o equivalent, o capacitat provada amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

Grup 4. Auxiliars i personal especialitzat. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació de batxillerat o formació professional de primer grau o equivalent o capacitat provada amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

Art. 9. Treballs de superior o inferior categoria.

Quan les necessitats del servei ho exigeixin es podrà encarregar al treballador l'exercici de funcions corresponents a categoria professional superior a l'ostentada. Aquestes decisions tindran les limitacions i produiran els efectes previstos a l'Estatut dels Treballadors sempre que concorrin les circumstàncies i requisits que es fixin en aquest. En tot cas, la realització de treballs de superior categoria donarà lloc a que el treballador cobri la diferència entre la retribució del seu lloc de treball i la que correspondria per la funció que efectivament desenvolupi.

En el supòsit de desenvolupar treballs d'inferior categoria aquesta situació no podrà prolongar-se més del temps imprescindible per subsanar la circumstància especial que l'ha motivada.

En cap cas el desenvolupament de funcions de categoria superior donarà dret a la consolidació de la categoria professional en la que s'integrin les funcions desenvolupades; en aquest sentit l'accés a les categories i grups professionals s'haurà d'ajustar a les regles de promoció establertes en aquestes clàusules.

Art. 10. Provisió de vacants, contractació i nou ingrés.

1. Normes de caràcter general.

a) Las vacants de personal a l'àmbit d'aplicació del present acord es proveiran de conformitat amb la prelación i procediments següents:

- Reingrés d'excedents voluntaris (d'acord amb les previsions de l'Estatut dels Treballadors).
- Torns de trasllat.
- Torn d'ascensos (promoció interna).
- Torn lliure (nou ingrés).

b) La Corporació podrà exceptuar de l'aplicació d'aquesta prelación determinats llocs de treball en raó a les seves especials característiques de responsabilitat, comandament o titulació requerida. En aquests supòsits el procediment de provisió es limitarà al torn lliure d'acord amb les normes de selecció que per a cada cas siguin fixades.

Àngel Guimerà 8 · 08289 Copons

938 090 000 · Fax 938 090 013

info@copons.net

www.copons.net

NIF P-0807000-E





2. Procediment de les convocatòries.

A excepció del que preveu la norma segona precedent, les vacants existents o que es produeixin en l'empresa seran objecte de convocatòria pública. Aquesta convocatòria indicarà la denominació i funcions de la vacant a cobrir, els requisits a reunir pels aspirants, els mèrits de qualificació i, en el seu cas, les fases successives del procés, les proves a realitzar, la composició de l'òrgan qualificador i qualsevol altres previsions que garanteixin l'estricta compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Art. 11. Mobilitat funcional.

La mobilitat del treballador que es produeixi com conseqüència de les necessitats del servei no té la consideració de mobilitat geogràfica, sempre que no comporti una modificació substancial de las condicions de treball o no impliqui canvi de residència.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense lesionar la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions efectivament desenvolupades llevat els casos de funcions inferiors a la seva categoria professional en què es mantindrà la retribució d'origen.

Art. 12. Situació d'incompatibilitat.

Per imperatiu legal són de plena aplicació les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitat del personal al servei de les Administracions Públiques, de manera particular, la Llei 21/1987, de 26 de novembre de incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

CAPÍTOL III.- Ordenació de la jornada de treball.

Art. 13. Jornada laboral.

La jornada laboral efectiva serà de 37h 30min, de dilluns a divendres en règim de jornada continuada o partida i discontinua.

2. Les interrupcions de presència en el lloc de treball durant la jornada que no obeeixin a circumstàncies ja previstes en aquestes clàusules requeriran l'autorització expressa i continuada per part de la direcció de l'Ajuntament i donaran lloc a l'obligació de recuperar el temps de la interrupció preferentment dintre de la mateixa setmana i, en tot cas, dintre del mateix mes.





3. Es podrà gaudir al matí, sempre que es tracti d'una jornada continuada i superior a sis hores, d'una pausa de vint minuts que es computarà com temps efectiu de treball.

Art. 14. Calendari.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb les normes establertes a l'anterior precepte i comprendrà les festes oficials que anyalment aprovi la Generalitat de Catalunya, afegint-se a aquestes els 2 dies festius més en qualitat de festes locals del municipi. S'exposarà un exemplar de calendari en un lloc visible del centre de treball.

Art. 15. Festes.

El treballador gaudirà de les festes nacionals i locals establertes en el calendari oficial aprovat pel Departament de Treball de la Generalitat.

Art. 16. Vacances.

Las vacances anuals retribuïdes són de 23 dies laborables per cada any de treball a contar des d'1 de gener a 31 de desembre. Si el temps de servei fos inferior a un any, la duració de les vacances serà proporcional al temps de treball dintre de cada any natural.

La Corporació establirà el calendari de vacances d'acord, en la mesura de lo possible, amb les peticions formulades pel treballador i les necessitats del servei i de l'atenció ciutadana.

Art. 17. Permisos.

El treballador gaudirà els permisos retribuïts i no recuperables, degudament justificades i en els termes previstos en l'Estatut dels treballadors i altra normativa vigent, per les causes següents:

- a) Per raó de matrimoni, 15 dies naturals (art. 37.3 a) ET)
- b) Per la mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat: dos dies si el fet es produeix en la mateixa localitat i fins a quatre si és en una localitat diferent. (art. 37.3 b) ET)
- c) Per trasllat de domicili, un dia. (art. 37.3 c) ET)
- d) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable pel seu compliment. (art. 37.3 d) ET)





Ajuntament de Copons

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment. (art. 37.3 e) ET)

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dintre de la jornada de treball. (art. 37.3 f) ET)

g) Per maternitat per part, adopció o acolliment: setze setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part, adopció o acolliment múltiple, en dos setmanes més per cada fill a partir del segon.

Aquest període es distribuirà a opció de la interessada sempre que es respectin les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare. La mare podrà optar per a què el pare gaudeixi d'una part determinada e ininterrompuda del període de descans posterior al part de forma simultània o successiva.

En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat, o en el seu cas, de la part que resti del permís.

En el cas de mort del fill, el període de suspensió (permís) no es veurà reduït, tret que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités la reincorporació al seu lloc de treball.

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

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor acollit o adoptat, el permís s'ampliarà dos setmanes.

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.
(article 49.b EBEP)

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquella activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball (al permís) pel període que hagués correspost a la mare, fet que serà compatible amb l'exercici del dret de paternitat.
(article 48.4 ET i 49.a) EBEP)

Àngel Guimerà 8 · 08289 Copons
938 090 000 · Fax 938 090 013
info@copons.net
www.copons.net
NIF P-0807000-È





Ajuntament de Copons

h) Per naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a un permís de dos dies que es podrà ampliar si el treballador ha de fer un desplaçament a l'efecte. (article 37.3 b) ET)

i) Per paternitat, el treballador té dret a tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, acolliment o adopció múltiples per cada fill a partir del segon. Aquest dret es podrà exercir durant el període comprès des de que acaba el permís per naixement previst, fins que finalitza el permís per maternitat. (article 48 bis ET)

j) Per part prematur, o per hospitalització del nadó a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora. (article 37.4 bis ET).

k) Per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a un permís d'una hora diària d'absència per atendre'l. Aquest període de temps pot dividir-se en dues fraccions o be ser substituït per una reducció de la jornada en mig hora. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballin. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els supòsits de part múltiple.

La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades complertes en els termes en que acordi amb la Corporació. (article 37.4 ET)

l) 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.

m) Per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o en el seu cas, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

(Article 48.5 ET)

Art. 18. Llicències.

- Llicència per IT (art. 128 LGSS) L'Ajuntament abonarà al treballador el dies d'IT per malaltia comú no coberts per la Seguretat Social durant els sis primers mesos de la baixa. En cas d'accident laboral s'abonaran durant tot el temps que el treballador estigui de baixa.

- Llicència per exercir funcions sindicals d'àmbit provincial o superior o per a l'exercici de càrrec públic representatiu. El treballador haurà de reincorporar-se en





Ajuntament de Copons

el termini màxim de trenta dies naturals a partir del cessament en les seves funcions. (art. 48.3 ET)

- Llicència per buscar nova ocupació -derivada de l'acomiadament per causes objectives-. Tindrà dret a sis hores setmanals sense pèrdua de retribucions. (art. 53.2 ET)

- Llicència per realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hagi un informe favorable per part del superior directe del treballador. Si aquesta llicència es dóna per interès propi de la Corporació el treballador tindrà dret a cobrar totes les retribucions. (art. 23.1 ET)

-El personal laboral de l'Ajuntament podrà disposar de quatre dies de permís a l'any per assumptes personals sense justificació o dels dies que en proporció els corresponguin si el temps treballat és menor. Aquests dies es gaudiran des del dia 16 de gener al 15 de gener de l'any següent. Les dates concretes de gaudi d'aquests dies de permís es supeditaran en tot cas a les necessitats del servei, havent-se de comunicar amb una antel.lació no inferior a les 48 hores, exceptuant-ne els casos d'urgència.

Art. 19. Reduccions de jornada.

- Reducció de jornada per naixement de fill prematur o que hagin de romandre hospitalitzats. La mare o el pare tindran dret a reduir la seva jornada de treball en un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari. (art. 37.4 bis ET)

- Reducció de jornada per cura de menor de 8 anys o de minusvàlid físic, psíquic o sensorial. Quan el treballador, per custòdia legal, hagi d'ocupar-se directament d'un menor de 8 anys o d'un disminuït físic, psíquic o sensorial que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la custòdia legal es incompatible amb l'exercici de qualsevol altre activitat, sigui remunerada durant l'horari que sigui objecte de reducció. (art 37.5 ET)

Amb les mateixes condicions, es podrà demanar la reducció de la jornada per atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no desenvolupi cap activitat retribuïda. La direcció atorgarà o denegarà la llicència a la vista de la justificació suficient de la petició. (art 37.5 ET)

- Reducció de jornada laboral de la treballadora víctima de la violència de gènere, amb disminució proporcional del salari. . (art 37.7 ET)

Àngel Guimerà 8 · 08289 Copons

938 090 000 · Fax 938 090 013

info@copons.net

www.copons.net

NIF P-0807000-E





Art. 20. Suspensió del contracte de treball.

El treballador té dret a la suspensió del contracte de treball en els següents supòsits,

1. Excedència voluntària. . (art 46.2 ET)

Pot ser sol·licitada pel treballador amb una antiguitat mínima d'un any al servei de la Corporació. La duració d'aquesta situació no pot ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com antiguitat.

El treballador amb excedència voluntària conservarà un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria dintre del mateix grup en què es produeixen, sempre que hagi manifestat per escrit el seu desig de reingressar abans de finalitzar el període d'excedència.

Aquest dret només podrà ser exercitat de nou una vegada transcorregut quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, llevat que es sol·liciti per tenir cura d'un fill.

L'excedència voluntària es concedirà dintre del termini màxim de vint dies des de la sol·licitud.

2. Excedència voluntària per tenir cura d'un fill. (art 46.3 ET)

El treballador té dret a un període d'excedència no superior a tres anys per ocupar-se de cada fill nascut, adoptat o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data del seu naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que donarà per finalitzat el que estava gaudint.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

3. Excedència voluntària per tenir cura de familiars. (art 46.3 ET)

Tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, excepte que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Àngel Guimerà 8 · 08289 Copons

938 090 000 · Fax 938 090 013

info@copons.net

www.copons.net

NIF P-0807000-E





Ajuntament de Copons

Durant el primer any el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball i que aquest període sigui computat a efectes d'antiguitat. Quan el pare i la mare treballin en la mateixa tan sols un d'ells poden gaudir aquest dret.

4. Excedència forçosa. (art 46.1 ET)

Passarà a aquesta situació amb la conservació del lloc de treball i al còmput d'antiguitat durant la seva vigència quan el treballador sigui designat o elegit per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, funció o remuneració. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament en el càrrec i produirà la reincorporació de manera immediata.

Art. 21. Preavis en el cessament voluntari.

El treballador que voluntàriament cessi en la prestació de serveis ha de comunicar-lo a la Corporació amb una antelació mínima de 15 dies.

La comunicació de cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit. La falta d'observació del preavis determina la pèrdua o descompte, en la liquidació final de la remuneració corresponent als dies durant els que s'hagi endarrerit el preavis.

CAPÍTOL IV. Règim retributiu.

Art. 22. Estructura salarial.

Les retribucions estaran constituïdes pels següents conceptes,

1- Salari base: és la part de la retribució per unitat de temps fixada en atenció al grup professional del treballador amb independència del concret lloc de treball que desenvolupa.

2- Complement de lloc de treball: és aquella part de la retribució fixada en funció de les característiques del lloc de treball que de manera efectiva desenvolupa el treballador i en atenció a elements objectius com l'especial dedicació, iniciativa, i la responsabilitat. La seva periodicitat és mensual. Es justifica pel exercici de l'activitat professional mentre es mantinguin les causes que l'originen i no té caràcter consolidable.

3- Pagues extraordinàries: el treballador té dret a cobrar una paga extraordinària en el mes de juny i un altre en el mes de desembre, cadascuna d'elles en quantia equivalent a la suma del salari base, l'antiguitat i el complement de lloc de treball.

Art. 23. Increment retributiu.

Serà d'aplicació directa l'increment retributiu que anualment fixi la llei de pressupostos generals de l'Estat.

Àngel Guimerà 8 · 08289 Copons

938 090 000 · Fax 938 090 013

info@copons.net

www.copons.net

NIF P-0807000-E





Ajuntament de Copons

Art. 24. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, i respondran sempre a necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

Aquestes hores hauran de ser degudament justificades i autoritzades per la Corporació

D'acord amb l'article 35 de l'ET, el número màxim anual d'hores extraordinàries que es pot dur a terme no pot ser superior a vuitanta a l'any.

CAPÍTOL V.- Règim disciplinari.

Art. 25. Faltes i sancions.

1. El treballador pot ser sancionat per l'empresa mitjançant la corresponent resolució motivada, per incompliments laborals i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest article.

Si per les lleis emanades pel Parlament autonòmic se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

2. Són faltes lleus les següents:

- a) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Ajuntament.
- b) El retard, la negligència i el descuit en el compliment de les funcions.
- c) La no comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- e) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- f) Las faltes repetides de puntualitat sense causa justificada dins un mateix mes.
- g) El descuit en la conservació de locals, materials i documents, si no causa perjudicis greus.
- h) En general, l'incompliment dels deures i obligacions, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- i) L'abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.
- j) l'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilitat prèvia.

Àngel Guimerà 8 · 08289 Copons

938 090 000 · Fax 938 090 013

info@copons.net

www.copons.net

NIF P-0807000-E





Ajuntament de Copons

3. Són faltes greus les següents:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.
- t) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- u) Totes aquelles faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP les quals seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

Àngel Guimerà 8 · 08289 Copons
938 090 000 · Fax 938 090 013
info@copons.net
www.copons.net
NIF P-0807000-E





Ajuntament de Copons

4. Són faltes molt greus les següents:

a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.

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

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

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

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

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

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

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

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.

j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.

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

l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

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

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

Àngel Guimerà 8 · 08289 Copons

938 090 000 · Fax 938 090 013

info@copons.net

www.copons.net

NIF P-0807000-E





- o) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- p) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats de la Corporació.
- q) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.
- r) La indisciplina o desobediència en el treball.
- s) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
- t) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomandades.
- u) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- v) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- w) Totes aquelles faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP les quals seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

5. Las sanciones que podran ser imposades en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

- a) Acomiadament disciplinari, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava.
- b) Suspensió ferma d'ocupació i sou que pot tenir una durada màxima de 6 anys.
- c) Trasl·lat forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, per el període que en cada cas s'estableixi.
- d) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- e) Amonestació.
- f) Qualsevol altra que s'estableixi per Llei.





Art. 26. Procediment sancionador.

Per a la imposició de les sancions serà requisit necessari l'audiència prèvia al treballador per un termini de 10 dies. Aquest termini suspendrà el termini de prescripció de les faltes.

L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli de la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

Les sancions seran executives immediatament, sense perjudici de la seva impugnació quan legalment procedeix.

CAPÍTOL VI. Altres disposicions.

Art. 27. Formació, perfeccionament i promoció professional.

De conformitat amb el que preveu l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, la Corporació facilitarà l'assistència dels treballadors municipals als cursos d'especialització i perfeccionament organitzats per les diverses administracions públiques i a les jornades, seminaris i activitats relacionats directament amb les funcions dels corresponents llocs de treball, potenciant l'assistència als cursos que ofereix l'Escola d'Administració Pública de Catalunya o els que organitzin altres òrgans o Sindicats.

Copons, 21 d'octubre de 2011

Francesc Salamé i Sabater
Alcalde



Treballadors

Anna Roig i Ripoll

Antonio Luis Expósito Martos

Albert Rica i Villagra

Marçal Aparisi i Ramon

