

ULTRAACTIVITAT DEL CONVENI LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE TARRAGONA¹

CAPÍTOL I: CONDICIONS GENERALS

ARTICLE 1. ÀMBIT PERSONAL.

Aquest Conveni serà aplicable a tot el personal que presta servei a l'Ajuntament de Tarragona, mitjançant una relació laboral.

ARTICLE 2. VIGÈNCIA I DURADA

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura per part del Comitè d'Empresa, les representacions sindicals i de la Corporació i un cop aprovat pel Consell Plenari.

Es mantenen vigents les clàusules en vigor, fins l'assoliment d'un altre Conveni, que les substituirà.

Queden suspesos temporalment tots aquells articles i clàusules que contradiguin la legislació vigent, mentre perduri aquesta restricció imposada per llei.

Les parts es comprometen a iniciar les negociacions, dins el termini dels trenta dies, des de l'aprovació pel Consell Plenari de l'acord d'ultraactivitat, per a l'elaboració i aprovació d'un nou Conveni col·lectiu durant l'any 2013.

Les parts acorden, per les situacions de bloqueig en les negociacions en les quals no hi hagi acord, sotmetre's al criteri de mediació, com pot ser el Tribunal laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

En el supòsit que alguna administració impugni aquest Conveni, en tot o en alguna de les seves parts, tornarà aquest Conveni a la comissió negociadora.

ARTICLE 3. CLÀUSULA DE GARANTIA "AD PERSONAM".

Es garanteix el respecte als drets individuals adquirits mitjançant qualsevol contracte o resolució que no vulneri el dret administratiu. Les condicions pactades en aquest Conveni es consideren mínimes i, consegüentment, qualsevol pacte, norma o disposició de rang superior més favorable ha de prevaldre sobre el que s'estableix en aquest Conveni.

ARTICLE 4. COMISSIONS.

En cadascuna de les comissions indicades en aquest article, es garanteix el dret a assistir-hi, com a mínim, una persona representant, amb veu però sense vot, de cadascuna de les organitzacions sindicals i candidatures independents que hagin obtingut el 10% o més dels vots en les últimes eleccions sindicals.

1.- Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment.

1. Com a òrgan d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni es constitueix una comissió formada per 6 representants del personal i fins un màxim de 5 representants de la Corporació, que podran tenir suplents. El nomenament de la representació del personal correspondrà al Comitè d'Empresa, que també serà qui els podrà remoure.

La distribució de la representació del personal laboral en la comissió paritària de seguiment es farà en funció dels resultats obtinguts en les eleccions sindicals, d'acord als articles 6 i 7 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat sindical.

2. La comissió paritària tindrà les següents funcions:

- a) Interpretació, vigilància, aplicació, desenvolupament i seguiment del Conveni.
- b) Resolució de tots els assumptes que siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en el present Conveni. Els acords presos en el si de la comissió paritària vinculen a les parts, en l'àmbit de les seves competències.
- c) Mediació i conciliació en el tractament de les qüestions i dels conflictes de caràcter individual o col·lectiu que es plantegin dins l'àmbit de regulació del Conveni.

¹ Cal tenir en compte que les previsions d'aquest Conveni esdevenen inaplicables quan una norma vigent de rang superior les contradigui.

- d) Totes les activitats que tendeixin a una major eficàcia pràctica dels acords, o que s'hagin establert en el seu text o qualsevol altre que, en el seu cas, se li pugui atribuir a l'empara de les disposicions que es promulguin en el futur.
- e) Estudi i seguiment de l'evolució de la contractació i hores extres.
- f) Rebre informe mensual sobre l'evolució de la contractació laboral i hores extres.
- g) Realitzar el seguiment i anàlisi de la contractació laboral i volum d'hores extres realitzades. Per això l'Ajuntament posarà a disposició de la comissió totes les còpies bàsiques dels contractes e informes dels treballs extraordinaris.
- h) Establir criteris per a l'elaboració de plans d'ocupació, així com participar en el seguiment i avaluació dels resultats.
- i) Formular iniciatives, propostes y suggeriments en l'ordre de millorar la situació de la contractació temporal.
- j) Establir criteris per a l'elaboració dels concursos de selecció de personal temporal abans de la seva aprovació, amb objectivitat en la seva classificació professional i retribucions.
- k) Emetre proposta sobre les retribucions dels contractes en practiques i formació.

3. El règim de funcionament de la comissió paritària serà:

- a) Les reunions han de tenir, amb caràcter ordinari, una periodicitat mínima trimestral. També se'n podran fer, amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les parts. De totes les sessions, tant ordinàries com a extraordinàries, se n'estendrà l'acta corresponent.
- b) Aquestes comissions s'han de constituir en un termini màxim de quinze dies a partir de la signatura d'aquest Conveni.
- c) Les comissions quedaran constituïdes, en primera convocatòria, per les dues terceres parts de les persones que l'integren, i en segona convocatòria, que s'ha de fer sempre el mateix dia que la primera, mitja hora després, per la majoria dels seus membres.
- d) La Corporació nomenarà un secretari, el qual exercirà les funcions pròpies del seu càrrec en els òrgans col·legiats, entre les quals s'inclouen la confecció de les actes i de les convocatòries. Aquestes seran personals, per escrit i hi ha de figurar l'ordre del dia a tractar, i adjuntar l'esborrany de l'acta de la sessió anterior.
- e) L'ordre del dia es confeccionarà amb els punts fixats en la sessió anterior i aquells altres que proposin per escrit qualsevol de les parts.
- f) Les convocatòries ordinàries s'han de notificar amb 7 dies hàbils d'antelació, com a mínim. Fins 72 hores abans de l'inici de la sessió, qualsevol de les parts podrà proposar la incorporació d'altres punts a l'ordre del dia.
- g) Les convocatòries extraordinàries s'han de notificar amb 24 hores d'antelació i realitzar-se en un termini màxim de 5 dies hàbils posteriors a la presentació de la sol·licitud efectuada per qualsevol de les parts.
- h) Les comissions poden utilitzar els serveis ocasionals o permanents de persones assessores, amb veu i sense vot. Aquestes seran nomenades lliurement per cadascuna de les parts: en nombre no superior a tres per part de la Corporació i a un per cada sindicat o candidatura independent.
- i) Tots els acords de les comissions requereixen el consens d'ambdues parts.
- j) Les parts poden decidir, en aquelles qüestions sobre les quals no hi hagi acord, sotmetre-les al criteri d'un arbitratge, com pot ser el Tribunal laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

2.- Comissió de valoració dels llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna.

A efectes de promoció interna i provisió de llocs de treball, s'acorda la participació de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa en la confecció de la normativa de promoció professional i promoció interna, amb criteris d'objectivitat i igualtat d'oportunitats, per a l'accés a les diferents categories i llocs de treball. Aquesta normativa contindrà aspectes com els sistemes de selecció, requisits per a participar en els processos selectius, mèrits a valorar, etc.

1. Es constitueix una Comissió de valoració de llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna formada per sis representants del personal i fins un màxim de sis representants de la Corporació, que podran tenir suplents. Cadascun dels sindicats i candidatures independents amb

representació a la Junta de Personal i/o al Comitè d'Empresa nomenarà un/a representant en aquesta comissió, i també el/la podrà remoure.

2. La Comissió de valoració de llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna tindrà les següents funcions:

- A) Participació durant el procés de l'elaboració de la valoració de llocs de treball.
- B) Negociació i pacte en relació amb les propostes de classificació, valoració de llocs de treball i promoció abans de la seva aprovació.
- C) Participació en l'ordenació administrativa i en la confecció dels criteris i bases de tots els processos de promoció professional i de promoció interna.
- D) Participació en el procés de reorganització administrativa i en l'elaboració de la plantilla i catàleg dels llocs de treball.

3.- Comissió de formació. (redactat segons acord del Consell Plenari de 21-12-2018)

Es constitueix una Comissió paritària de formació, la qual estarà formada per sis representants del personal i fins un màxim de sis representants de la Corporació, que podran tenir suplents. Cadascun dels sindicats i candidatures independents amb representació a la Junta de Personal i/o al Comitè d'Empresa nomenarà una persona representant en aquesta comissió, i també la podrà remoure.

La Comissió de formació tindrà les següents funcions:

- f) Elaboració del Pla de formació i aprovació dels programes.
- g) Elaborarà un pla de formació professional.
- h) Supervisarà l'adequada execució de les accions formatives.
- i) Establir els requisits per a l'admissió d'aspirants als cursos de formació.
- j) Emetre informes sobre l'execució de les accions formatives i sobre qualsevol altra qüestió referent a la formació del personal municipal, proposant les resolucions oportunes als òrgans competents. Qualsevol resolució que s'aparti de la proposta de la comissió de formació haurà de ser motivada.

La comissió de formació classificarà totes les activitats formatives (sindicals, d'altres administracions i entitats, organismes, empreses o autoformació; presencials o emprant les tecnologies de la informació i comunicació) de la manera següent:

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 del personal.

3.- Formació necessària per al lloc: comprendrà accions formatives concretes (d'especialització, perfeccionament, etc.), de contingut directament relacionat amb els llocs de treball no vacants, adequades als requeriments del servei i dirigides exclusivament a les persones que ocupen els llocs, de caràcter obligatori per l'exercici del lloc de treball.

4.- Formació de perfeccionament per al lloc de treball: comprendrà accions formatives, de caràcter voluntari, de perfeccionament professional relacionades amb el lloc de treball que s'exerceix.

5.- Formació per a la carrera: comprendrà accions formatives que incorporin continguts nous per a l'empleat/da. Aquest tipus de formació consistirà a formar les persones interessades a accedir a places o llocs de treball diferents del que ocupen en aquest moment, perquè puguin accedir en millors condicions als processos de cobertura de places o llocs vacants, complint els requisits establerts en les disposicions legals d'aplicació.

Les accions formatives a què es refereixen els punts 1 i 3 precedents seran d'assistència obligatòria i el temps de durada d'aquestes 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 què es refereixen els punts 2 i 4 precedents seran de caràcter voluntari i el temps de durada d'aquestes serà computat com de treball, es realitzin o no durant la jornada laboral, dins d'un crèdit específic màxim de 60 hores anuals.

Les accions formatives a què es refereix el punt 5 precedent seran de caràcter voluntari i el temps de durada d'aquestes no serà computat com de treball, es realitzin o no durant la jornada laboral. Preferentment es realitzaran fora de la jornada laboral.

El Comitè rebrà informació prèvia dels plans de formació dels respectius sectors/Àrees i participarà 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 del personal.

El règim de funcionament de la Comissió paritària de formació serà el que s'estipula per al funcionament de la Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni.

CAPÍTOL II: JORNADA LABORAL, CALENDARI LABORAL I VACANCES

ARTICLE 5. JORNADA LABORAL.

La jornada ordinària de treball és de 35 hores setmanals. (CP 21-12-2018)

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.

Per al personal municipal, entre l'acabament d'una jornada i el començament de l'altra han de transcórrer, com a mínim, 12 hores.

Per al personal municipal, hi ha d'haver un descans setmanal de 36 hores ininterrompudes.

Per al personal municipal amb jornada completa, la seva distribució es farà en un mínim de 5 hores diàries i un màxim de 9 hores diàries.

Per al personal municipal que treballi de nit, en cap cas la jornada de treball del torn de nit pot superar les 8 hores.

L'horari de règim comú, que afecta les dependències de caràcter administratiu i assimilades, tindrà una part d'horari fixe, de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres, mentre que la resta de la jornada s'haurà de completar, en horari flexible, entre les 7 i les 16 hores, d'acord amb l'organització del departament.

Pel personal de les brigades municipals, la jornada serà continuada, a partir de les 7h del matí. (redactat segons acord del Consell Plenari de 28/09/12)

La jornada del personal de neteja, museus i gestió cultural s'ha d'adaptar a les peculiaritats del servei. En el cas del personal adscrit als recintes gestionats pel Museu d'Història de Tarragona, cada persona podrà fer festa la meitat dels diumenges. (CP 11/12/2024)

La jornada de treball de mestres d'adults, docents de música, mestres i educadors/es d'escoles bressol té la mateixa extensió que l'establerta en el calendari oficial del personal docent corresponent de la Generalitat de Catalunya.

L'horari de treball del personal adscrit a la consergeria de centres escolars s'adequarà a les necessitats del servei públic. L'horari de treball del personal no docent adscrit als recintes escolars l'establirà, al començament del curs escolar, el/la conseller/a delegat/da en matèria de personal, a proposta de l'Institut Municipal d'Educació, prèvia negociació a la Comissió negociadora del Conveni laboral. El modificarà, quan el servei ho requereixi, el/la conseller/a delegat/da en matèria de personal, a proposta de l'Institut Municipal d'Educació, prèvia negociació a la Comissió negociadora del Conveni laboral. Abans del començament del curs escolar es negociarà el calendari laboral, la distribució de la jornada i els horaris dels centres escolars, a proposta del departament d'Ensenyament. (redactat segons acord del Consell Plenari de 22/06/2012)

La mateixa Comissió acordarà el sistema de compensació econòmica de les perllongacions horàries ocasionades per l'obertura i tancament de recintes, i en revisarà periòdicament l'aplicació.

La persona que cursi estudis, amb regularitat, en centres d'ensenyament oficial o cursos de formació relacionats amb el lloc de treball, amb la seva promoció interna o amb la seva carrera professional, impartits per un organisme públic, tindrà preferència a escollir torn de treball, sense que en cap cas comporti un canvi de funcions o de lloc de treball. En la resta d'activitats formatives, s'estudiarà per la comissió d'interpretació, estudi i seguiment.

Quan tots dos cònjuges prestin servei en aquest Ajuntament, es garantirà, si així ho sol·liciten, que coincideixin al mateix torn.

Quan tots dos cònjuges prestin servei en aquest Ajuntament i treballin en règim de torns, es garantirà el descans setmanal i les vacances a les mateixes dates, si així ho sol·liciten.

Les persones en règim de jornada de 6 hores o més ininterrompudes gaudiran d'un descans de 30 minuts (CP 19-05-2023). Les persones amb jornada de 5 hores o més ininterrompudes gaudiran d'un descans de 15 minuts. Quan hi hagi perllongacions previstes d'un mínim de tres hores, es facilitarà una altra pausa de 30 minuts i es lliurarà un tiquet de restauració de 4'5 euros.

Durant els dies 24 i 31 de desembre només s'han de mantenir els serveis essencials. Aquests dies tenen caràcter de no recuperables i, si coincideixen en dissabte, diumenge, festiu, dia de descans setmanal o han format part del dispositiu de serveis essencials, es compensarà amb el gaudiment

d'un altre dia, a determinar per l'empleat/da, de forma que es mantingui cobert, en tot moment, el servei. (redactat segons acord del Consell Plenari de 18/05/2012)

ARTICLE 6. CALENDARI LABORAL

1.- El calendari de festius correspondrà amb el calendari de les festes laborals de Catalunya aprovades per la Generalitat de Catalunya, més les dues festes locals aprovades per l'Ajuntament de Tarragona.

2.- (redactat segons acord del Consell Plenari de 18/05/2012) La distribució dels dies de permís previstos per la legislació aplicable a la funció pública local a Catalunya es negociarà per la Mesa general de negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral.

A més dels dies de lliure disposició establerts per cada Administració pública, els empleats tindran dret a gaudir de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir de l'octau.

3.- Anualment, un cop aprovat el calendari laboral per la Generalitat de Catalunya, es negociarà la distribució dels dies de lliure disposició.

4.- Els dies de lliure disposició també es podran gaudir, si les necessitats del servei ho permeten, durant la resta de l'any, després de la renúncia prèvia dels abans fixats. Per la qual cosa caldrà la conformitat de la prefectura del departament i l'autorització de la prefectura de l'àrea.

El nou redactat de la Disposició Addicional 9ª, acordat pel Consell Plenari el 22 de juny de 2012, ha assumit les previsions d'aquest apartat 5:

"5.- Quan els dies de Sant Magí i Santa Tecla s'escaiguin en dissabte, el personal municipal gaudirà d'un dia més de lliure disposició en compensació de cadascuna de les dites festes locals."

6.- El calendari laboral de mestres d'adults, docents de música, mestres i educadors/es d'escoles bressol té la mateixa extensió que l'establerta en el calendari escolar de la Generalitat de Catalunya. No els són d'aplicació la resta de disposicions d'aquest article.

ARTICLE 7. VACANCES

1.- Es gaudeix anualment de 23 dies laborables de vacances. (redactat segons acord del Consell Plenari de 18/05/2012)

En el cas que s'hagin completat els anys d'antiguitat de serveis a l'Administració que figuren a continuació, es té dret als dies addicionals de vacances que també s'indiquen, que tenen el caràcter de jornades efectives de treball:

- a) Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral addicional anual.
- b) Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals addicionals anuals.
- c) Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals addicionals anuals.
- d) Entre 30 i 34 anys, ambdós inclosos, de serveis: 4 dies laborals addicionals anuals.
- e) 35 o més anys de serveis: 5 dies laborals addicionals anuals.

Per prevalència de la disposició addicional 14a de l'EBEP queda suspès i sense efectes el següent paràgraf: "e) 35 o més anys de serveis: 5 dies laborals addicionals anuals."

El període normal de vacances serà el comprès des del 15 de juny fins al 15 de setembre, preferentment els mesos de juliol i agost.

2.- En els casos de jubilació, maternitat i altres casos de caràcter excepcional, les vacances es podran realitzar fora dels períodes indicats.

3.- Si per necessitats específiques dels serveis que ofereix l'Ajuntament, el personal no pot fer les vacances dins el període establert a l'apartat 1 d'aquest article, s'estableix una prima d'un dia laboral per cada 7 dies naturals.

4.- Els plans de vacances d'estiu s'han de concretar, assignar i han d'ésser coneguts pel personal afectat dins del mes d'abril del mateix any.

5.- Els conflictes que puguin sortir sobre la realització de vacances dintre de cada àrea seran resolts per la persona responsable de l'àrea, un cop escoltada la comissió d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni, seguint un criteri rotatiu. En qualsevol cas, i si no s'arriba a un acord per realitzar les vacances, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 38.2) de l'Estatut dels Treballadors.

6.- A partir de primer de gener de 2016, quan les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixin iniciar el gaudiment de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, o una vegada iniciat el període vacacional sobrevingués una de dites situacions, el període vacacional es podrà gaudir encara que hagi finalitzat

l'any natural al que corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.(CP 28/12/2015)

7.- Si en el moment de gaudiment de les vacances la persona no té un període mínim dels 12 mesos anteriors treballats, el període de vacances és la part proporcional corresponent. No obstant això, i sempre que ho permeti el servei, es podrà concedir permís no retribuït a aquelles persones que ho sol·licitin, per completar el mes de descans.

8.- Les vacances del personal, docent i no docent, que presta servei a les escoles s'hauran de gaudir fora dels períodes lectius.

CAPÍTOL III: CONDICIONS SOCIALS

ARTICLE 8. LLICÈNCIES I PERMISOS

1.- El personal tenen dret a gaudir dels permisos següents:

- a) 1 dia laborable per canvi de domicili si és a la mateixa localitat i 4 si és en una altra.
- b) El personal que cursi estudis en centres oficials podrà disposar, com a permís retribuït, del temps indispensable per a la realització dels exàmens finals. En el cas que la persona faci la seva jornada de nit, el permís retribuït serà de tota la jornada del dia immediatament anterior a l'examen. En tots els casos és obligatòria la presentació del justificant d'assistència a les esmentades proves i cal demanar permís amb un mínim de 72 hores d'antelació.
- c) El temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal: per a l'acompanyament de l'esposa, marit o fills que per motius d'edat o físics hagin de ser acompanyats al metge; per l'exercici del dret al sufragi; i per comparèixer a citacions judicials. (CP 30/03/2021)
- d) S'estableix el dret a 30 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables. La utilització d'aquestes hores s'ha de fer d'acord amb les necessitats del servei en fraccions mínimes d'una hora i màximes de quatre, i la recuperació s'ha de fer, a elecció de la persona, o bé compensant hores extraordinàries realitzades, o bé acumulant-ho fins a completar tota una jornada.(CP 16/02/2016)
- e) Visites mèdiques. (Incorporat per acord CP 30/03/2021)

1. Les visites i/o proves i/o tractaments mèdics de l'empleat o empleada es realitzaran fora de l'horari de treball, llevat dels casos en què les visites al sistema sanitari públic de salut o privats no ho possibilitin. En aquests casos, és necessari que s'acrediti amb documentació o justificant facilitada pels serveis sanitaris o en el cas que no sigui possible mitjançant la declaració responsable del subjecte del dret. En cas de proves mèdiques que impliquin unes hores de repòs, abans i/o després de la seva realització, el temps de repòs recomanat (degudament justificat) es considerarà inclòs en aquest permís.

2. Quan el servei de Personal detecti que alguna persona no compleix amb l'establert en aquest article, es considerarà l'absència injustificada al lloc de treball i, en conseqüència, s'aplicarà el descompte en nòmina d'aquesta absència injustificada. Aquesta deducció de retribucions no té caràcter sancionador i s'aplicarà sens perjudici del règim disciplinari que correspongui.

2.- Amb motiu de les festes de Sant Magí i Santa Tecla, el personal adscrit a les dependències de caràcter administratiu i assimilades, amb horari de règim comú, tindrà els següents horaris especials:

- a) De les 8 a les 14 hores, el dia 18 d'agost.
- b) De les 9 a les 14'30 hores, des del dia següent a la Crida a les Festes fins l'últim dia de les Festes de Santa Tecla.
- c) De les 9 a les 14 hores, el dia 22 de setembre.
- d) De les 9 a les 13 hores, el dia 24 de setembre.
- e) De les 8'30 a les 15 hores, el dia següent a l'últim dia de les Festes de Santa Tecla.
- f) Per al personal d'altres serveis, es concretarà la forma de reducció horària corresponent, en les mateixes dates; per a la resta de personal que, per raó del servei, no pugui gaudir de reducció horària durant aquelles dates, es concretarà la forma de compensació horària corresponent amb el temps de descans equivalent.

ARTICLE 9. MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

I.- Excedències

A.- Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest apartat I tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest article i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.
2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa les persones interessades i si no afecta el funcionament dels serveis.
4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o una filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració 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.
6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'apartat I.E d'aquest article, 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.

B.- Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o una filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o una filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.
2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. Durant el període d'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o una filla, el personal podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

C.- Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura de 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.

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

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

4. Durant el període d'excedència voluntària per a tenir cura de familiars, el persona podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

D.- Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze 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.

Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions públiques durant el període establert a les persones el/la cònjuge de les quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar exercint un lloc de treball de caràcter definitiu com personal funcionari de carrera o com laboral fix en qualsevol de les Administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic dependents o vinculades a elles, als òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

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

E.- Excedència voluntària per violència de gènere

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

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

Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als indicats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

3. Igualment, durant els dos primers mesos de l'excedència voluntària per violència de gènere, l'empleada tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

II.- Permisos

A.- Condicions d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els apartats C, D.5, J i L de l'apartat II d'aquest article.

2. Els permisos regulats per aquest article són retribuïts, llevat del permís a què fa referència l'apartat II.M.

B.- 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 quinze dies naturals consecutius. Cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

C.- Permís per matrimoni d'un familiar

Les persones a les quals és aplicable aquest Conveni tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

D.- Permís per maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat de fill/a i que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon/de la segona i en pot gaudir qualsevol dels progenitors. L'altre/a progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o de la filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans. En cap cas un/a mateix/a menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. 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. En el cas de filiació biològica, 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/es prematurs/es i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor o la progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre/a progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o la progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, 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 i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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

7. En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, la persona tindrà dret a gaudir d'un permís de fins dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques: sou base i antiguitat.

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

9. Els supòsits d'adopció o acolliment, tan preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest apartat D, seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o a les Lleis civils de les Comunitats Autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment simple una durada no inferior a un any.

E.- Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un/a fill/a.

Tindrà una durada de quinze dies, a gaudir pel pare o l'altre/a progenitor/a a partir de la data del naixement, de la decissió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos contemplats als apartats II.D i II.H

F.- Permís de paternitat

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre/a progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

G.- Permís per lactància

1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat i té una durada màxima de vint setmanes, tot i que també es mantindrà aquest dret mentre el fill/la filla sigui menor de dotze mesos. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

H.- Permís per a atendre fills/es prematurs/es

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

2. Per naixement de fills/es prematurs/es o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats/ades a continuació del part, l'empleada o l'empleat tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. També tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

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

I.- Període de vacances

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills/es prematurs/es coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

J.- Permisos per a atendre fills/es discapacitats/ades

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

K.- Permís prenatal

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

2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a 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.

L.- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu de familiar fins al segon grau

Per defunció, accident o malaltia greu de familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, permís de tres dies hàbils si el fet es produeix en la mateixa localitat i de cinc dies hàbils si és en diferent localitat.

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

M.- Permís sense retribució per a atendre a familiar

1. Per ser necessari atendre a familiar de primer grau, la persona tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un/a titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudir d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els/les titulars, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

2. Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable,

excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

N.- 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 es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

O.- 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/de les filles. 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.

P.- En els casos previstos als apartats II.D, II.E i II.H el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es comptarà com de servei actiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de l'empleada i, en el seu cas, de l'altre progenitor empleat, durant tot el període de durada del permís i, en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció de període de gaudi del permís.

Les persones que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindran dret, un cop finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

III.- Reduccions de jornada

A.- Requisits de concessió

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

B.- Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Les persones a les quals s'aplica aquest Conveni poden gaudir 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/a fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest/a per resolució judicial i que l'altre/a progenitor o progenitora treballi.
2. La reducció de jornada regulada per aquest apartat B 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.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

C.- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

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

Les persones a les quals s'aplica aquest Conveni poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un/a fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tenen a càrrec a 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 impedeix ésser autònom/a, o que requereix dedicació o atenció especial.

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

E.- Per raons de guarda legal, quan la persona tingui cura directa d'algun/a menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret la persona que hagi d'encarregar-se de la cura directa de familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix/a i que no desenvolupi activitat retribuïda.

IV.- Les mesures establertes per aquest article s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que estableix la llei amb relació al còmput de terminis.

V.- Víctimes de la violència de gènere

1. Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball en el nucli de població on venien prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un altre lloc de treball propi de la seva categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que sigui vacant de necessària

cobertura. Tot i així, en aquests supòsits l'Ajuntament estarà obligat a comunicar-li les vacants situades al mateix nucli de població o en els nuclis de població que la interesada expressament sol·liciti.

Aquest trasllat tindrà la consideració de trasllat forçós.

2. L'Ajuntament ha d'acordar amb el Govern de la Generalitat i amb els ens locals de Catalunya, en el marc del Consell Català de la Funció Pública, i amb la resta d'entitats públiques incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei 8/2006, donar preferència a la mobilitat entre administracions per a les dones víctimes de la violència de gènere que ocupen llocs de treball en qualsevol d'aquests ens.

3. En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial, les seves dades personals, les dels seus/de les seves descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

VI.- Adaptació d'excedències, permisos i reduccions

Les excedències, els permisos i les reduccions de jornada de què hom gaudeixi en el moment de l'entrada en vigor de la Llei 8/2006 s'hi han d'adaptar d'ofici, sempre que comportin condicions més beneficioses per a les persones interessades.

VII.- Condició de progenitor o progenitora

1. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitores d'aquest.

2. S'han de considerar progenitores les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixen.

ARTICLE 10. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES.

Les persones amb més d'un any de servei efectiu a la Corporació poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 12 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 12 mesos cada 3 anys. Les sol·licituds de llicències sense remuneració per un termini no superior a 15 dies, sempre que responguin a causes justificades, es tramitaran amb la màxima urgència.

En cap cas aquesta llicència podrà ser denegada, llevat de causes degudament motivades, i consultada la comissió d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni.

ARTICLE 11. EXCEDÈNCIES.

La concessió i la durada de les excedències s'ajustarà a l'establert en cada cas a la normativa reguladora de la funció pública, i es concediran a les persones que les sol·licitin, sempre que no tinguin pendent cap devolució d'alguna quantitat d'avançament reintegrable, o estiguin sotmeses a expedients de responsabilitat administrativa.

ARTICLE 12. JUBILACIONS

El personal s'ha de jubilar obligatòriament quan té l'edat establerta legalment a la normativa reguladora de la funció pública.

1) JUBILACIONS ANTICIPADES (*Derogat per acord de CP 27/09/2021 que aprovà el Pla de racionalització dels recursos humans de l'Ajuntament de Tarragona*)

2) JUBILACIONS PARCIALES

L'Ajuntament possibilitarà l'accés a la jubilació parcial, d'acord amb les formes generals legalment establertes, d'aquelles persones que voluntàriament ho sol·licitin, complint els requisits que la Llei

General de la Seguretat Social estableix així com aquells que es regulen en aquest article.

La sol·licitud de la persona es farà amb una antelació de sis mesos, com a màxim, al dia que es produeix el requisit d'edat (a partir dels 60 anys), i la corporació concedirà a la major brevetat possible el pas a la nova situació, després de realitzar tots els tràmits necessaris per a cobrir el lloc vacant.

La jornada de la persona jubilada parcialment serà d'entre el 25% i el 85% de la seva jornada completa, i ho serà de jornada efectiva.

La distribució de la jornada es podrà, a petició de la pròpia persona interessada, distribuir-la de forma acumulada durant el període anual.

Malgrat això, la persona tindrà dret a realitzar jornades diàries de treball d'entre 4 i 7 hores.

La persona jubilada parcialment percebrà el seu salari en proporció a la seva jornada reduïda.

Les persones jubilades parcialment tindran dret a tots els beneficis socials i econòmics, com si estiguessin a jornada completa.

El seguiment dels processos de jubilació parcial i el consegüent contracte de relleu es farà a través de la comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment.

ARTICLE 13. MALALTIA O ACCIDENT. (CP 20/07/18)

Des del primer dia d'absència per malaltia o accident, s'ha de presentar el corresponent justificant mèdic i periòdicament els comunicats de confirmació, sens perjudici de les justificacions que, en qualsevol moment, es puguin exigir per la no assistència al treball. El comunicat d'alta es presenta el mateix dia de la incorporació.

En els casos de baixa per accident o malaltia, la totalitat del personal afectat pel present Conveni percebrà el 100% de les retribucions, tant de les bàsiques com de les complementàries.

L'Ajuntament confeccionarà unes llistes de suplències per a cobrir les baixes superiors a 3 dies que hi puguin haver entre el personal docent de les escoles d'adults, bressol i de música.

Basant-se en les necessitats de funcionament dels diferents serveis i d'acord amb els criteris organitzatius, es procurarà cobrir abans de 15 dies les baixes per IT, en especial les dels llocs que es considerin essencials.”

ARTICLE 14. FONS SOCIAL I PLA DE PENSIONS. (Redactat segons acord CP 19/12/2024)

Tot el personal laboral de l'Ajuntament que acrediti més d'un any de servei (continuat o no) a l'Ajuntament pot accedir al fons social, d'acord amb les condicions fixades dins l'annex d'aquest Conveni.

En el cas que la quantitat pressupostada a la partida del fons social sigui insuficient per a cobrir les despeses produïdes per l'aplicació del barem, es tramitaran les modificacions pressupostàries necessàries per a fer front a la prestació dels ajuts, amb els límits que indiqui la legislació vigent.

El personal contractat laboral podrà optar per adherir-se a un pla de pensions, amb les aportacions individuals que lliurement assumeixin. La gestió del pla de pensions anirà a càrrec de la corresponent comissió de control.

Tot el personal laboral de l'Ajuntament que acrediti un mes o més de servei (continuat o no) a l'Ajuntament pot accedir al pla de pensions, d'acord amb les especificacions del pla.

La Corporació farà una aportació al pla de pensions de cada treballador en els següents imports:

Modalitat 1: 966,36 € l'any 2010

Anualment, s'incrementaran aquestes aportacions en el mateix percentatge que s'apliqui, amb caràcter general, en l'increment de retribucions dels funcionaris públics, amb els límits que indiqui la legislació vigent.

Aquest pla de pensions es considera vitalici, mentre el treballador mantingui una relació laboral o estatutària amb l'Ajuntament. Per la qual cosa l'adhesió del treballador al pla de pensions tindrà efectes mentre mantingui la seva relació laboral o estatutària amb aquest Ajuntament, i la Corporació

garanteix que les seves aportacions al pla de pensions es mantindran, com a mínim, en l'import establert en aquest article.

ARTICLE 15. BESTRETES.

L'Ajuntament podrà concedir bestretes al seu personal per tal d'ajudar a atendre necessitats econòmiques urgents i imprevistes.

L'import és fins un màxim de 2.000 €.

Aquesta quantitat es podrà retornar, sense interessos, en vint mensualitats.

El personal laboral amb una antiguitat superior a un any podrà demanar l'avançament de la paga extraordinària corresponent a l'any natural.

Es podran concedir bestretes per un import superior a l'esmentat, en casos excepcionals, totalment justificats, previ el dictamen de la comissió informativa i de seguiment, competent en matèria de personal.

En el supòsit de casos excepcionals, en què les necessitats econòmiques siguin de màxima urgència, es resoldran dintre de les 48 hores següents.

ARTICLE 16. RESPONSABILITAT PATRIMONIAL.

L'Ajuntament garanteix la cobertura de la responsabilitat patrimonial, o d'altra mena, del seu personal per danys ocasionats a terceres persones en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials, mitjançant una assegurança, amb una suma assegurada de 3.700.000 € per sinistre.

L'Ajuntament renuncia a exercitar el dret de repetició en front al personal que pogués aparèixer com a responsable, patrimonial o d'altra mena, del dany indemnitzat, tant a partir de la vigència d'aquest Conveni com amb caràcter retroactiu.

ARTICLE 17. ASSISTÈNCIA JURÍDICA.

La Corporació garanteix la defensa jurídica a tot el personal que tingui qualsevol conflicte penal o civil derivat del treball que du a terme a l'Ajuntament. Quan la persona afectada elegeixi lliurement l'advocat/ada, l'Ajuntament es farà càrrec dels honoraris, amb un límit màxim de nou mil euros. L'assistència jurídica a què es refereix aquest article abastarà procediments penals i civils per fets ocorreguts en les tasques relacionades amb el servei o fora de servei, derivats de la condició d'empleat/ada municipal. L'Ajuntament només podrà exercir el dret a repetició quan la sentència judicial condemnatòria per delictes dolosos sigui ferma i irrecurrible, previ informe de la comissió d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni.

ARTICLE 18. PÒLISSA D'ASSEGURANCES D'ACCIDENT.

L'Ajuntament subscriu una assegurança d'accidents per a tot el personal municipal, la cobertura de la qual abasta les contingències de mort o invalidesa permanent, total o absoluta, derivades de contingències professionals (accident de treball, atemptats contra la integritat física i psíquica i malaltia professional, inclòs l'infart) i dels accidents no laborals (inclòs l'infart).

a) La cobertura és de seixanta mil euros, per gran invalidesa.

b) La cobertura és de trenta-sis mil euros, per mort o per incapacitat permanent absoluta.

c) La cobertura és de dotze mil euros, per incapacitat permanent total.

d) La cobertura per a la resta de situacions, derivades d'accident de treball, que no siguin incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, es farà proporcionalment al barem establert a la pòlissa d'assegurances.

ARTICLE 19. PÒLISSA D'ASSEGURANCES PER CONDUCTOR.

L'Ajuntament subscriurà una pòlissa d'assegurança al conductor/a la conductora, per a tot el personal municipal que hagi de conduir vehicles municipals, que tingui la mateixa cobertura que les persones ocupants.

ARTICLE 20. COMITÈ DE SEURETAT I SALUT.

El personal al servei de l'Ajuntament de Tarragona té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut a la feina. La Corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i de seguretat a la feina, així com complir estrictament el

que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la complementen. S'assumiran les directrius de la legislació de la Unió Europea en aquesta matèria. Es consolidarà el servei de prevenció propi de l'Ajuntament, tenint en compte el que estableix les disposicions legals d'aplicació en funció del nombre de treballadors/es de la plantilla.

1) Comitè de seguretat i salut.

El comitè de seguretat i salut estarà integrat per: fins un màxim de 7 representants de l'Ajuntament i 7 representants del personal, com a delegats/ades de prevenció, 4 nomenats/ades per la Junta de Personal i 3 nomenats/ades pel Comitè d'Empresa; aquesta elecció podrà recaure en qualsevol empleat/ada del Ajuntament. Podran participar en les reunions, amb veu però sense vot, els/les delegats/ades de les seccions sindicals amb representació als dits òrgans.

El comitè de seguretat i salut es reunirà, com mínim, cada trimestre i cada vegada que ho demanin, com a mínim, dues de les seves persones membres. Les propostes es decidiran per acord de les dues parts i seran vinculants per al conjunt del comitè.

Quan l'assumpte sigui considerat molt greu, per la seva urgència, la convocatòria s'efectuarà, com a mínim, amb 24 hores d'antelació, incloent-se l'ordre del dia.

A títol informatiu, podran assistir a les reunions, a petició de qualsevol de les parts, les persones que, per la seva funció específica, puguin informar d'algun assumpte a tractar i siguin convocades per a això. El comitè estarà assistit per personal tècnic i especialistes que precisi de cada àrea en relació amb l'entitat, característiques i l'objecte dels informes, treballs i estudis que hagin de realitzar. Quan el comitè convoqui a personal tècnic municipal especialista per a assistir a reunions o realitzar treballs que surtin fora del normal desenvolupament del seu treball, necessitarà l'oportú avís a la persona superior del/de la tècnic/a o especialista.

També podran assistir a les reunions tècnics/ques o especialistes convocats/des pels delegats/per les delegades de prevenció.

L'Ajuntament nomenarà un/a secretari/ària, amb veu i sense vot, qui aixecarà acta de cada reunió.

2) Competències i facultats del comitè de seguretat i salut.

El comitè de seguretat i salut tindrà les següents competències:

- a) Participar en l'elaboració, posta en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en la Corporació.
- b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció de riscos, proposant a la Corporació la millora de les condicions amb la correcció de les deficiències existents. En l'exercici de les seves competències, el comitè de seguretat i salut disposarà de les facultats que es recullen a l'apartat 2 de l'article 39 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.

3) Competències i facultats dels delegats/de les delegades de prevenció.

- a) Col·laborar amb la Corporació en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promoure la cooperació del personal en l'execució de la normativa sobre la prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats/ades per la Corporació, amb caràcter previ a la seva execució, sobre les decisions que es refereix l'article 33 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.
- d) Exercir una funció de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

4) En l'exercici d'aquestes competències els delegats/les delegades de prevenció disposaran de les següents facultats:

- a) Acompanyar al personal tècnic en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, així com, en els termes previstos a l'art. 40 de la Llei de Prevenció de riscos laborals, als inspectors/les inspectores de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que es realitzin en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, podent formular davant seu les observacions que estimin oportunes.
- b) Tenir accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, en particular, a la prevista als articles 18 i 23 de la Llei de Prevenció de riscos laborals. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

- c) Ser informats/ades per l'Ajuntament sobre els mals produïts en la salut del personal una vegada que aquell hagués tingut coneixement d'això, podent presentar-se, encara fora de la seva jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer les circumstàncies dels mateixos.
- d) Rebre de l'Ajuntament les informacions obtingudes per aquest, procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció a l'Ajuntament, així com dels organismes competents per a la seguretat i la salut del personal, sense perjudici del disposat a l'article 40 de l'esmentada Llei de Prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- e) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, a tal fi, accedir a qualsevol zona dels mateixos i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el normal desenvolupament del procés productiu.
- f) Recabar de l'Ajuntament l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut del personal, podent a tal fi efectuar propostes a l'Ajuntament, així com al comitè de seguretat i salut per a la seva discussió al mateix.
- g) Proposar a l'òrgan de representació del personal l'adopció d'acords de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.
- h) En els casos d'accidents greus o en situacions de perill imminent, els delegats/les delegades de prevenció seran avisats de forma immediata per part de la Corporació, amb la finalitat de poder-se presentar al lloc dels fets i de poder desenvolupar les funcions que els són pròpies.

Els informes que hagin d'emetre els delegats/les delegades de prevenció, d'acord amb el disposat a la lletra c) de l'apartat 3 d'aquest article, hauran d'elaborar-se en un termini de 15 dies, o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents.

Transcorregut el termini sense haver-se emès l'informe, l'Ajuntament podrà posar en pràctica la seva decisió. La decisió negativa de la Corporació a l'adopció de les mesures proposades pels delegats/les delegades de prevenció, d'acord amb el disposat a la lletra f) de l'apartat 4 d'aquest article, haurà de ser motivada

5) Garanties dels delegats/les delegades de prevenció:

1. El previst a l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors i a l'article 11 de la Llei 9/1987, en matèria de garanties, serà d'aplicació als/les delegats/des de prevenció, excepte el crèdit horari, que serà de 140 hores anuals, quan no siguin membres de la Junta de Personal ni del Comitè d'Empresa; sense perjudici que en puguin rebre més, per cessió de crèdit horari d'altres representants sindicals. El temps utilitzat pels delegats/les delegades de prevenció per a desenvolupar les funcions previstes en la Llei de Prevenció serà considerat com d'exercici de funcions de representació, a efectes de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes del que disposen, per ser membres de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa, o per haver-ne rebut, per cessió d'altres representants sindicals. No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com temps de treball efectiu, sense imputació al citat crèdit horari, el corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut i a qualsevol altra convocada per la Corporació en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes a la lletra a) del número quatre d'aquest article.
2. L'Ajuntament haurà de proporcionar als delegats/les delegades de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per al desenvolupament de les seves funcions. La formació l'haurà de facilitar l'Ajuntament pels seus propis mitjans o mitjançant organismes o entitats especialitzades en la matèria i haurà d'adaptar-se a l'evolució dels riscos i l'aparició d'altres nous, actualitzant-se periòdicament si fos necessari. El temps dedicat a la formació serà considerat com temps de treball amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els delegats/les delegades de prevenció. Es realitzarà un curs de formació bàsic, com a mínim, per a cada delegat/ada de prevenció.

6) Vigilància de la Salut.

Anualment, la Corporació realitzarà un reconeixement mèdic al personal, amb caràcter voluntari, que, en tot cas, tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi l'empleat/da, tenint prioritat els col·lectius que tenen perillositat, toxicitat, risc de contagi, etc. El comitè de seguretat i salut estudiarà aquesta prioritat i rebrà resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per a corregir les possibles deficiències.

Aquest reconeixement mèdic es realitzarà amb periodicitat inferior, en els supòsits que ho aconselli el Servei de Vigilància de la Salut. L'expedient mèdic serà confidencial, i del seu resultat es donarà constància documental a l'interessat/a. A l'empresa es comunicaran, exclusivament, les condicions d'aptitud per a l'exercici del lloc de treball habitual.

Quan es comprovi, sota control dels serveis mèdics que la Corporació designi, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar a una determinada persona, aquesta ha de ser traslladada a un altre lloc de treball de la seva categoria professional, sempre dintre del seu departament, i si això no fos possible, es traslladarà a un altre, sense que en cap cas hi hagi minva, congelació, ni absorció salarial. Aquesta comprovació s'efectuarà d'ofici, a instància del comitè de seguretat i salut, o a petició de la persona interessada.

Del procés de reassignació al nou lloc de treball s'en donarà compte al comitè de seguretat i salut i a la comissió d'interpretació, estudi i seguiment, tenint en compte l'informe del serveis mèdics.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Ajuntament, per poder desenvolupar les noves tasques que li assignin.

Es fomentaran campanyes de vacunació entre el personal municipal (especialment als col·lectius de risc).

Per al personal de nou ingrés s'efectuarà el reconeixement amb caràcter previ a la seva alta laboral i en ell es farà constar exclusivament la seva idoneïtat per al lloc de treball que hagi d'ocupar. No es podran efectuar proves radiològiques, tret que per expressa recomanació facultativa s'aconselli per a completar el diagnòstic i sempre amb el consentiment de la persona afectada.

7) Protecció de la maternitat.

1. Durant l'embaràs, quan existeixi risc, per mínim que aquest pogués ser, per a la salut de la mare o del fetus, i sempre prèvia prescripció facultativa, es tindrà dret al canvi de lloc de treball mentre duri aquell, sense que existeixi minva en la percepció de les seves retribucions. Així mateix, l'empleada tindrà dret al canvi de la jornada nocturna a la diürna i al canvi de torn de treball, acompanyant a la sol·licitud la recomanació mèdica.

2. El disposat anteriorment serà també d'aplicació durant el període d'al·letament, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la mare o del fill/de la filla i així ho certifiqués el metge/la metgessa que assisteixi facultativament a la treballadora.

8) Roba de Treball.

La Corporació dotarà al personal dels equips de protecció individual adequats per a l'acompliment de les seves funcions, sempre que per raó del seu treball el necessiti, estant obligat/ada l'empleat/ada públic/a a la seva utilització durant la seva jornada de treball.

L'avaluació de riscos de cada lloc de treball determinarà els equips de protecció individual amb què la Corporació haurà de dotar cadascuna de les persones que ho requereixin, d'acord amb el decret 773/97, de 30 de maig.

Els centres de treball disposaran de vestidors adequats, quan es requereixi que el personal utilitzi roba de treball o uniforme. Aquests vestidors s'adaptaran a la normativa vigent.

9) Activitats tòxiques, penoses i perilloses.

Es procuraran resoldre, mitjançant la implantació de les necessàries mesures de seguretat i salut, les condicions de penositat, toxicitat o perillositat.

ARTICLE 21. PREMIS D'ANTIGUITAT

1.- Durant l'any 2004:

El mes en què es compleixin els 21 anys de serveis efectius en aquest Ajuntament, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 50% de la retribució mensual. També percebran aquest import els que van complir aquests 21 anys durant el 2003.

El mes en què es compleixin els 31 anys de serveis efectius en aquesta Corporació, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 100% de la retribució mensual. També percebran aquest import els que van complir aquests 31 anys durant el 2003.

2.- Durant l'any 2005:

El mes en què es compleixin els 20 anys de serveis efectius en aquest Ajuntament, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 50% de la retribució mensual. El mes de gener, també percebran aquest import els que van complir aquests 20 anys durant el 2004.

El mes en què es compleixin els 30 anys de serveis efectius en aquesta Corporació, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 100% de la retribució mensual. El mes de gener, també percebran aquest import els que van complir aquests 30 anys durant el 2004.

3.- A partir de l'any 2005:

El mes en què es compleixin els 20 anys de serveis efectius en aquest Ajuntament, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 50% de la retribució mensual.

El mes en què es compleixin els 30 anys de serveis efectius en aquesta Corporació, la gratificació serà de l'import d'una mensualitat.

4.- El mes en què es compleixin els 40 anys de serveis efectius en aquesta Corporació, la gratificació serà de l'import d'una mensualitat.

5.- En el moment de la jubilació es percebrà una gratificació per import del 50% d'una mensualitat.

6.- Durant l'any de percepció de les esmentades gratificacions, es gaudirà d'un període addicional de permís retribuït, d'una setmana natural o 5 dies laborables.

ARTICLE 22. CARNETS DE CONDUIR.

L'import íntegre derivat de la renovació dels carnets de conduir serà satisfet per l'Ajuntament quan tinguin una necessitat i aplicació professional.

CAPÍTOL IV: RETRIBUCIONS

ARTICLE 23. RETRIBUCIONS.

- a) L'increment general de les retribucions del personal al servei d'aquest Ajuntament per a tots els anys de vigència del Conveni serà el que estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat. Aquest increment s'aplicarà al personal, de forma proporcional, sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic.
- b) És voluntat de l'Ajuntament de Tarragona que, en el termini d'aplicació d'aquest conveni, les retribucions del seu personal tinguin una aproximació, continuada, a l'increment real de preus de consum de l'Estat i al que estableix l'article 100.a) del Decret Legislatiu 1/1997.
- c) En el supòsit que la Llei de pressupostos de l'Estat reconegui millores econòmiques de caràcter general, establertes en disposicions normatives no bàsiques, els pressupostos municipals inclouran les previsions necessàries per assegurar una actuació proporcionalment equivalent.
- d) En aquest sentit, durant el primer trimestre de cada any es negociarà, a la comissió d'interpretació, estudi i seguiment del conveni, l'adopció de mesures per al manteniment i l'assoliment dels objectius establerts en els paràgrafs b) i c) d'aquest article.
- e) El personal percebrà en cadascuna de les nòmines de juny i desembre una paga extraordinària, per l'import d'una mensualitat. En el supòsit de no haver prestat serveis durant tot el semestre natural, s'abonarà la part proporcional al temps treballat.
- f) La representació del personal rebrà, quan ho requereixi, la relació de les retribucions dels llocs de treball i la documentació reglamentària sobre el Capítol 1 del pressupost municipal (relació de llocs de treball, oferta d'ocupació pública, etc.).

ARTICLE 24. ANTIGUITAT DEL PERSONAL LABORAL.

Per tal de completar l'equiparació de les retribucions entre el personal laboral i el personal funcionari municipal, a efectes d'antiguitat, el personal laboral fix percebrà el mateix import establert per als triennis del personal funcionari de carrera, d'acord amb la següent taula d'assimilació entre els nivells salarials i els grups de titulació:

Nivell salarial	2	3 i 4	5 i 6	7, 8 i 9	10, 11 i 12
Subgrup	A1	A2	C1	C2	AP

ARTICLE 25. RECONeixEMENT DE SERVEIS PREVIS AL PERSONAL LABORAL

El temps de serveis prestat a les administracions públiques ha de ser reconegut, a efectes de triennis.

ARTICLE 26. NOCTURNITAT.

El personal que realitzi servei nocturn (entre les 22 i les 6 hores) percebrà, en concepte de productivitat, 115,16 euros mensuals (abril 2010), en funció de la indicada circumstància objectiva relacionada directament amb l'exercici del lloc de treball. Aquesta quantitat s'incrementarà, anualment, en la mateixa proporció que s'estableixi, amb caràcter general, per a les retribucions bàsiques del personal funcionari. L'import es percebrà en la part proporcional als dies efectivament treballats. En els casos de jornades nocturnes parcials es calcularà en la part proporcional corresponent.

ARTICLE 27. TREBALL EN FESTIUS O CAPS DE SETMANA.

El personal que presti servei els diumenges, dissabtes i festius del calendari laboral percebrà, en concepte de productivitat, 14,42 euros (abril 2010) per cada diumenge, cada dissabte i cada festiu efectivament treballat.

Quan la meitat o més de la jornada es realitzi en diumenge, dissabte o festiu, s'entendrà tota ella com a festiva, i les jornades inferiors, la meitat.

Aquesta quantitat s'incrementarà, anualment, en la mateixa proporció que s'estableixi, amb caràcter general, per a les retribucions bàsiques del personal funcionari.

ARTICLE 28. COMPLEMENT PER EQUIPS DIRECTIUS DE LES ESCOLES D'ADULTS, MÚSICA I BRESSOL.

(Derogat per al personal de les llars d'infants municipals segons acord de consell plenari de 21/02/2020 que va aprovar el preacord sobre condicions retributives específiques de treball del personal laboral i del personal subrogat que presta funcions a les llars d'infants municipals)

Les persones membres dels equips directius de l'escola d'adults Pere Martell, de l'Escola Municipal de Música i ~~escoles bressol~~ percebran, en concepte de complement específic de lloc de treball, per raó de les tasques inherents als corresponents càrrecs directius, els imports mensuals següents:

Director/a	257,18 euros (abril 2010)
Secretari/a	146,96 euros (abril 2010)
Cap d'estudis	146,96 euros (abril 2010)

Aquestes quantitats s'incrementaran, anualment, en la mateixa proporció que s'estableixi, amb caràcter general, per a les retribucions bàsiques del personal funcionari.

ARTICLE 29. COMPLEMENT PER MENYSCAPTE DE DINERS.(CP 20/12/2019)

El personal que realitzi servei de caixa, recaptació, cobrament d'entrades, liquidacions per serveis de grua i qualsevol altre que impliqui el cobrament de diners percebrà un complement de menyscapte de diners de 2,66 € per cada dia efectivament treballat en aquest servei, per al 2010. Els dies en què la recaptació efectuada per una persona superi els 400 €, el complement de menyscapte de diners serà de 4,42 €, per al 2010.

Aquest complement obliga a fer-se càrrec de les diferències en menys que es puguin produir.

Aquestes quantitats s'incrementaran, anualment, en la mateixa proporció que s'estableixi, amb caràcter general, per a les retribucions bàsiques dels funcionaris públics.

ARTICLE 30. COMPLEMENT DE CELEBRACIONS CIVILS

El personal que vé obligat a treballar dissabtes i diumenges, amb motiu de celebracions civils, percebrà un complement de productivitat, amb el mateix import que l'assignat a l'hora extraordinària corresponent a la seva categoria professional. Només a aquests efectes, la tarda dels dissabtes s'aplicarà l'import d'hora extra festiva.

ARTICLE 31. HORES EXTRAORDINÀRIES I FEINES EXTRAORDINÀRIES

Hores extraordinàries: Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància de les direccions de les àrees respectives, es treballen a més de l'horari habitual de cada treballador/a, com a conseqüència de circumstàncies esdevingudes que afecten la prestació dels serveis.

Es tendirà a eliminar les hores extraordinàries, i només es podran fer perquè ho requereixin les necessitats del servei. Se'n donarà compte, mensualment, a la representació del personal.

Les hores extraordinàries han de computar-se completes, i es considerarà efectuada quan superin els 30 minuts de servei. Tanmateix, quan no es tracti de perllongar el servei, abans del seu inici o al finalitzar-lo, sinó d'incorporar-se al treball expressament quan la persona està lliure de servei, les hores extraordinàries s'efectuaran com a mínim en els següents mòduls: si es tracta de personal que té tot

aquell dia lliure, es faran i pagaran en mòduls no inferiors a cinc hores; si es tracta de personal que treballa en el mateix dia, es faran i pagaran en mòduls no inferiors a tres hores.

Cada persona només podrà realitzar, com a màxim, 80 hores extraordinàries a l'any (CP 19/07/2024). Per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries, no es tindran en compte les treballades per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva retribució com hores extraordinàries. Transitòriament, només durant el període de primer de gener a 31 de desembre de 2008, quedarà sense vigència el límit màxim de 50 hores extraordinàries a l'any.

Per norma general, les hores treballades fora de l'horari laboral seran retribuïdes econòmicament, exceptuant quan la persona vulgui que siguin compensades amb dies de festa i d'acord amb el coeficient que s'estableix en aquest article.

En el cas que es compensin amb jornada de treball, les hores extraordinàries es multiplicaran pel coeficient 1'75, és a dir, cada hora extra es compensarà amb 1 hora i 45 minuts de descans, i si són nocturnes o festives o en el dia de descans de la persona es compensarà amb 2 hores i 15 minuts i si són nocturnes i festives amb 3 hores.

Les hores extraordinàries s'abonaran dins dels dos mesos següents a la seva recepció al servei de Recursos Humans, com a màxim.

Les hores extraordinàries es retribuïran segons el següent barem:

grups i nivells	preu hora euros (abril 2010)	nocturnes	festives
Subgrup A1, nivell 2	20,90	+ 30 %	+ 30 %
Subgrup A2, nivells 3 i 4	19,44	+ 30 %	+ 30 %
CD 22	18,01	+ 30 %	+ 30 %
CD 20	16,57	+ 30 %	+ 30 %
Subgrup C1, nivells 5 i 6	15,12	+ 30 %	+ 30 %
Subgrup C2, nivells 7, 8 i 9	13,69	+ 30 %	+ 30 %
AP, nivells 10, 11 i 12	12,25	+ 30 %	+ 30 %

Es consideraran hores extraordinàries nocturnes les compreses entre les 22 i les 6 hores, i festives, les realitzades en diumenge o en els dies festius del calendari oficial de la Generalitat i les dues festes locals.

En el cas de les hores extraordinàries efectuades pel torn de nit, es consideraran festives les efectuades les nits dels dissabtes o de les vigílies de dies festius del calendari oficial de la Generalitat i les dues festes locals i no es consideraran festives les efectuades les nits dels diumenges o dels dies festius.

ARTICLE 32. DIETES I DESPLAÇAMENTS.

A tota persona que, de forma circumstancial i degudament autoritzada, hagi d'exercir la seva tasca fora del terme municipal, se li aplicarà el règim de dietes vigent per al personal funcionari.

El personal que utilitzi vehicle propi, amb autorització de les corresponents àrees, per a desplaçar-se per motius de treball, percebrà la quantitat que per quilòmetre estigui assignada en cada moment al personal funcionari.

CAPÍTOL V: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, OFERTA PÚBLICA, NOU ACCÉS, CONTRACTACIÓ, OCUPACIÓ ESTABLE I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

ARTICLE 33. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

1.- La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador/a unes funcions, dins d'un sistema ordenat en grups, subgrups i categories professionals, i agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions, capacitat provada en relació amb el lloc de treball i el contingut de la prestació laboral que es correspon amb aquestes.

En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels Treballadors i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

La categoria professional fixa les activitats laborals que corresponen a un lloc de treball o a un conjunt de llocs de treball del mateix nivell d'aptitud professional, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional, sense perjudici de contemplar la possibilitat de realització de funcions accessòries de categories professionals equivalents, quan així

ho exigeixin les necessitats tècniques i organitzatives, per tal de dotar el sistema classificador amb aquest component de flexibilitat en l'ordenació del treball

2.- A banda dels supòsits de categories professionals equivalents i dels supòsits de polivalència, la mobilitat funcional entre categories d'un mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les derivades de l'exigència de titulació acadèmica o professional i de la manca de coneixements de la persona per desenvolupar les tasques principals d'un nou lloc de treball.

L'Ajuntament haurà d'assegurar les accions formatives necessàries per facilitar a les persones afectades la seva progressiva adaptació al nou lloc de treball.

3.- Per racionalitzar la distribució de funcions entre el personal en determinats centres de treball, excepcionalment es podran establir llocs de treball polivalents. Aquest efecte, per polivalència s'entén la concurrència en un mateix lloc de treball de les funcions pròpies de més d'una categoria professional durant un terç de la jornada, com mínim.

Els llocs de treball considerats polivalents han de ser identificats en la relació de llocs de treball, prèvia consulta al Comitè d'Empresa.

Les funcions concretes d'aquest llocs de treball es definiran mitjançant un annex als contractes de treball, tot fent constar expressament les diferents categories que conformen la polivalència.

A efectes de classificació professional caldrà atènyer-se a la categoria professional prevalent, entenent que prevalen les funcions de la categoria professional amb el nivell retributiu superior de les que es desenvolupin durant la major part de la jornada.

D'aquestes modificacions de la relació de llocs de treball de personal laboral serà informada la comissió paritària per la vigilància i interpretació d'aquest Conveni.

4.- En el cas de conflicte sobre l'adscripció a una categoria d'una persona o d'un grup de persones, sense perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, i en definitiva competència del jutjat social, la reclamació serà resolta per la Corporació, prèvia consulta al Comitè d'Empresa, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la data de la reclamació

Article del conveni laboral 2004-2007 que es considera clarament obligacional i, per tant, va perdre la seva vigència l'any 2008:

“ARTICLE 34. FONS PER A LA MILLORA DE L'OCUPACIÓ.

Durant la vigència d'aquest Conveni, l'Ajuntament destinarà, de promig, durant la vigència del conveni, un 1% anual de la seva massa salarial a polítiques de foment de l'ocupació estable i de la promoció professional, mitjançant les accions recollides en aquest capítol.”

ARTICLE 35. ACCIÓ POSITIVA PER L'OCUPACIÓ ESTABLE I DE QUALITAT

L'Ajuntament efectuarà les convocatòries corresponents a les ofertes públiques d'ocupació anuals, dins dels límits legalment establerts. En qualsevol cas, sempre que siguin més favorables a l'objectiu d'aconseguir l'estabilització del 100% de la plantilla, s'acollirà als acords que hagin signat o signin, amb abast estatal, l'Administració Pública i els sindicats.

Paràgrafs del conveni laboral 2004-2007 que es consideren clarament obligacionals i, per tant, van perdre la seva vigència l'any 2008:

“Durant el període de vigència d'aquest Conveni o, si escau, en el termini de dos anys, es desenvoluparà un programa de conversió de l'ocupació de caràcter temporal en estable o fix, en aquells casos que les tasques tinguin caràcter permanent i no conjuntural, a fi d'impulsar d'arribar a un 8% d'ocupació temporal, com a màxim, comptant el total de la plantilla (funcionaris i laborals), tot això per afrontar de forma decidida la solució d'aquest problema durant el referit període.

L'acordat tindrà el seu reflex en els pressupostos municipals vigents durant el present Acord i s'habilitaran les partides pressupostàries corresponents per a fer efectiva aquesta consolidació de personal. El procés de consolidació serà supervisat des de la comissió d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni, i es realitzarà a través dels sistemes previstos a la Llei de la Funció Pública i d'acord amb el principi d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.”

La representació del personal a la Comissió d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni proposarà un/a vocal en cadascun dels òrgans de selecció dels processos de promoció interna i provisió de llocs de treball, previstos en aquest capítol.

Per a les noves contractacions, es preservarà el principi que per a cada treball de caràcter estable li acompanyarà sempre un lloc de caràcter fix.

L'Ajuntament es compromet a la no utilització d'empreses de treball temporal en cap cas, recurrent quan les necessitats així ho imposin a la borsa de treball temporal que es constitueixi reglamentàriament.

No es pot amortitzar cap plaça d'oferta pública sense negociació prèvia amb la representació del personal.

En línia amb l'exposat i com aposta decidida pel repartiment del temps de treball com element fonamental per a la creació de nova ocupació, s'analitzaran les hores extraordinàries que es realitzen de manera habitual, i s'estudiarà la possibilitat de crear llocs de treball que en permetin l'eliminació, amb l'objectiu d'augmentar i millorar l'ocupació existent.

Des de la comissió d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni, la representació del personal i sindicats cooperaran activament en el desenvolupament, extensió i seguiment dels criteris i mesures acordades.

ARTICLE 36. CONSOLIDACIÓ DE LLOCS DE TREBALL TEMPORALS

Paràgrafs del conveni laboral 2004-2007 que es consideren clarament obligacionals i, per tant, van perdre la seva vigència l'any 2008:

“Durant el segon trimestre de l'any 2004, es transformaran els llocs de treball de monitors d'arts plàstiques, teatre, mestres de música i educadors d'escoles bressol, actualment amb durada inferior a l'any, en llocs de treball amb durada de dotze mesos anuals. El personal fix discontinu passarà a ser fix. El personal interí o temporal passarà a ser interí, amb jornada de dotze mesos anuals.

Amb efectes de primer de gener de 2005, es transformaran, a temps complert, els contractes interins per vacant de tasques administratives actualment a temps parcial.

El personal contractat al servei de l'Ajuntament en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni pot accedir a la condició de funcionari municipal, després d'haver superat les proves selectives corresponents pel sistema de concurs oposició lliure, amb respecte als principis d'igualtat d'oportunitats, publicitat, mèrit i capacitat, d'acord amb les funcions de la plaça i la titulació que posseeixi.

En la fase de concurs es valoraran únicament els serveis prestats a qualsevol Administració pública, amb el 30 per cent, com a màxim, de la puntuació assolible en el conjunt del concurs oposició. Aquesta puntuació s'acumularà a l'obtinguda en la fase d'oposició i el total constituirà la puntuació final del concurs oposició. Serà condició necessària que, en cadascuna de les proves, el candidat obtingui la puntuació mínima per acreditar la seva idoneïtat.”

Els monitors d'arts plàstiques i teatre gaudiran, anualment, d'un mes de vacances, o 22 dies laborables, fora del període lectiu del curs escolar.

En el cas que per concurs oposició lliure es proveeixin totes les vacants existents, cessarà la relació de servei amb l'Ajuntament dels qui no l'hagin superat.

ARTICLE 37. INTEGRACIÓ DE PERSONES MINUSVÀLIDES.

L'Ajuntament reservarà, per a persones que tinguin reconeguda la condició legal de minusvalia, amb una discapacitat igual o superior al 33%, un 5% de les places, llocs de treball o contractes ofertats. Aquesta reserva es concretarà en aquelles categories professionals i àrees funcionals en les quals la seva incorporació sigui més efectiva per a la prestació del servei públic, d'acord amb les capacitats de les persones i amb les condicions objectives de l'organització del treball.

ARTICLE 38. NOU ACCÉS I CONTRACTACIÓ

1.- Nou accés i sistemes de selecció

La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat, en l'accés a la funció pública.

El personal laboral fix al servei de l'Ajuntament ha de accedir al seu lloc de treball d'acord amb l'oferta pública, mitjançant convocatòria pública i a través dels sistemes de concurs, concurs oposició i oposició.

Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament.

Els procediments selectius poden incloure proves de coneixement teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que, de forma objectiva, ajudin a determinar els mèrits i la capacitat de les persones aspirants idònies, en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball.

2.- Contingut de les convocatòries.

Les convocatòries per l'accés les ha de fer el servei de Recursos Humans, previ informe dels departaments corresponents i consultat el Comitè d'Empresa; les aportacions escrites del qual seran debatudes en reunions amb responsables de l'àrea de personal. Les bases de les convocatòries han d'incloure:

- La determinació del nombre total de places a cobrir, el grup, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat i les funcions, amb el departament o centre de treball.
- Els requisits exigits a les persones aspirants per poder-hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, especificant el nivell exigít de coneixement oral i escrit de la llengua catalana. D'acord amb la Llei 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, les persones estrangeres podran participar, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en les convocatòries d'accés, sempre i quan reuneixin els requisits esmentats anteriorment i els que siguin exigits en la normativa vigent.
- Establir els llocs de treball que es poden desenvolupar per persones amb minusvalies amb els sistemes d'acreditació d'aquestes.
- L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació.
- Presentació de sol·licituds.
- Sistema selectiu.
- Proves que s'han de celebrar i mèrits que s'han de valorar.
- Sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

3.- Mèrits en els procediments de selecció.

Amb caràcter general, el personal laboral fix es selecciona mitjançant el procediment de concurs oposició. Excepcionalment, es pot seleccionar personal d'agrupacions professionals per concurs de mèrits.

A) En el cas de concurs oposició, el procediment ha d'incloure:

Primera fase. Oposició:

Les proves a realitzar, amb la puntuació mínima que s'estableix per superar aquesta fase d'oposició i els temaris de referència. Aquestes proves tindran caràcter eliminatori.

Segona fase. Concurs:

- Els mèrits i capacitats susceptibles de qualificació.
- Els sistemes d'acreditació dels mèrits i les capacitats. Quan els sistemes només siguin documentals, no es pot establir una puntuació mínima de la fase de concurs per a l'adjudicació de les places.
- Els barems de puntuació, que han d'estar relacionats amb les tasques i funcions assignades a cada lloc de treball.

La valoració d'aquesta fase no pot superar el 30% de la puntuació màxima total.

B) En el cas de concurs, únicament s'inclourà la segona fase especificada en el punt anteriorment descrit.

La valoració dels mèrits i les capacitats en aquesta fase es fa d'acord amb els conceptes següents:

1. Titulacions acadèmiques.

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per el lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria.

No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne altres de nivell superior que es puguin al·legar com mèrit.

La puntuació d'aquest concepte no pot superar el 20% de la puntuació màxima total.

2. Formació i perfeccionament.

S'han de valorar exclusivament els que versin sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat, en funció de la durada, dificultat, programa i existència de proves qualificadores.

La puntuació d'aquest concepte no pot superar el 20% de la puntuació màxima total.

3. Experiència professional.

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en igual o similar categoria, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment per les persones candidates i els dels llocs de treball oferts.

La puntuació d'aquest concepte no pot ser inferior al 50% de la puntuació màxima total.

4. Coneixement de la llengua catalana.

La puntuació d'aquest concepte no pot superar el 10% de la puntuació màxima total.

4.- Òrgans de selecció

Una de les persones membres dels tribunals s'ha de designar a proposta de la representació del personal.

La proposta d'aquesta persona correspon al Comitè d'Empresa.

S'ha de facilitar a les persones membres dels tribunals la informació i documentació necessàries per garantir que aquestes coneguin àmpliament les característiques i funcions dels llocs de treball convocats.

Concloues les proves, el tribunal proposarà la llista de candidats/es per a la formalització de contractes de treball, que en cap cas podran excedir del nombre de places convocades. Qualsevol proposta d'aprovat/ades que contravingui l'anteriorment establert serà nul·la de ple dret

ARTICLE 39. CONTRACTACIÓ

Els llocs de treball de personal laboral que constitueixin activitat regular, normal i permanent de l'Ajuntament han de ser ocupats per personal laboral fix.

Tots els contractes s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu.

En el contracte de treball ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador/per la treballadora amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableix la Llei 21/1997, de 26 de novembre.

Els informes de les persones responsables dels corresponents serveis, en el cas que siguin desfavorables a la superació del període de prova, hauran de sotmetre's a la consideració de l'òrgan de selecció del personal de què es tracti, abans que l'Administració dicti la resolució procedent. (CP 28/02/14)

En els contractes temporals de durada determinada concertats per sis mesos o menys, el període de prova no podrà excedir de 60 jornades laborals per al personal tècnic titulat (nivell salarial 2, 3, 4, 5 i 6, o formació universitària o CFGS), ni de 30 jornades laborals per a la resta de personal. (CP 28/02/14)

Quan l'Ajuntament estimi que la persona no ha superat el període de prova, ha d'informar motivadament de la seva decisió a la representació del personal i a la comissió paritària del conveni.

A les persones que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment, i sense solució de continuïtat, hagin ocupats llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal se'ls computarà els temps treballat, a efectes de compliment del període de prova.

Les persones que, per disminució de la seva capacitat laboral, siguin susceptibles de reocupació, estan exemptes del període de prova, encara que es pot determinar un període d'adaptació al nou lloc de treball.

S'informarà al nou personal dels rics específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables.

ARTICLE 40. CONTRACTACIÓ TEMPORAL

1.- Quan les necessitats de funcionament dels centres o serveis ho requereixin, es procedirà a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels Treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents.

2.- Es podrà fer ús de la contractació de durada determinada, prèvia consulta al Comitè d'Empresa, prevista a l'article 15.1.a de l'Estatut dels treballadors i l'article 2.1 del RD 2720/1998, per causa d'increment temporal, urgent i excepcional del volum de treball que no es pot cobrir per plantilla fixa. Així mateix s'utilitzarà el contracte de durada determinada, article 15.1.a. de l'Estatut dels Treballadors, quan es contracti una persona desocupada, inscrita a l'oficina d'ocupació, per realitzar una obra o servei d'interès general o social, com a mitja d'adquisició d'experiència laboral i millora de l'ocupació de la persona aturada participant, dins dels programes públics que es determinin. La retribució de les persones que s'incorporen a aquest programes serà la prevista per la seva categoria professional en el present conveni.

3.- L'Ajuntament farà ús de la contractació per anticipació de l'edat de jubilació, prevista al RD 1194/85 i Llei 50/98. Així com el contracte de relleu per jubilació a temps parcial, segons el que s'estableix al RD 231/93, RD 1991/84, article 12 E.T., RDL 144/1999 i Llei 50/98.

Durant el quart trimestre del 2004, l'Ajuntament iniciarà els estudis tècnics adients, dels quals donarà coneixement a la comissió paritaria i de seguiment del conveni, i efectuarà les corresponents modificacions normatives adreçades a la regulació dels llocs de treball a temps parcial, prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa.

Com a mesura de protecció de la família i per cobrir la part de la jornada de la reducció en qualsevol de supòsits previstes a la llei de conciliació familiar, es podran efectuar contractes de personal interí amb jornada parcial, d'acord amb els sistemes de selecció previstos en aquest Conveni.

4.- El personal interí serà contractat per substituir el personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball per norma, pacte individual o col·lectiu, o per cobrir llocs de treball vacants mentre no siguin proveïts reglamentàriament amb les persones que n'hagin obtingut la titularitat, mitjançant el procediment establert en aquest conveni.

El cessament d'aquest personal tindrà lloc quan es reintegri a la feina la persona titular substituïda o finalitzades les tasques per els quals fou contractat.

El personal interí té els mateixos drets que el personal fix de plantilla.

Basant-se en les necessitats de funcionament dels diferents serveis i d'acord amb els criteris organitzatius, es procurarà cobrir a la major brevetat possible les baixes per IT, en especial les dels llocs que es declarin com essencials.

5.- La provisió de llocs de treball per personal laboral temporal es fa mitjançant unes borses de treball, que es formen a partir de convocatòries públiques, la vigència de les quals no superarà, a aquests efectes, els dos anys. L'Ajuntament realitzarà les convocatòries necessàries, per a cobrir les necessitats temporals dels diferents departaments, per ordre de puntuació.

La selecció del personal laboral temporal es realitzarà d'acord amb el que disposa aquest capítol.

També es procurarà integrar col·lectius de persones afectades per diferents tipus de disminució, per iniciar-los al món laboral.

El comunicat de finalització de contracte s'efectuarà, com a mínim, amb quinze dies d'antelació, excepte en els contractes d'interinitat i en els de menys de sis mesos de durada.

ARTICLE 41. MOBILITAT FUNCIONAL

1.- Per la mobilitat funcional del personal laboral que pugui produir-se com conseqüència de les necessitats justificades del servei, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball, és preceptiu l'informe del Comitè d'Empresa, el qual s'ha d'emetre en un termini màxim de 15 dies. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional per la persona.

2.- Encàrrec de categoria superior.

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Ajuntament podrà encomanar al seu personal l'exercici de funcions corresponents a una categoria superior a la que tingui, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ de la persona responsable de cada departament o centre de treball, i la corresponent comunicació a la representació del personal quan excedeix els dos mesos. Aquests treballs es realitzaran per torns

rotatius entre tot el personal de l'àrea afectada que reuneixi els requisits necessaris per efectuar les funcions i comportarà la reserva del lloc de treball.

Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir convocatòria per la seva provisió mitjançant els procediments reglamentaris.

Quan es realitzin treballs de categoria superior a la de la persona, aquesta tindrà dret a la percepció de la diferència entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

ARTICLE 42. PLA DE CARRERA, PROMOCIÓ INTERNA, FORMACIÓ I VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL.

Per tal d'assolir l'objectiu marcat per l'Ajuntament en ordre a la modernització i reestructuració de l'organització administrativa, que ha de comptar amb el corresponent reflex en les condicions de treball del personal al seu servei, caldrà que l'Ajuntament, dintre del primer semestre del 2005, aprovi la plantilla orgànica i el catàleg dels llocs de treball d'acord amb els objectius fixats en el referit pla de reorganització administrativa.

Durant tot el procés de reorganització administrativa i elaboració de la plantilla i catàleg dels llocs de treball hi tindrà participació la representació del personal, a través de la comissió de valoració dels llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna.

Sobre la base d'aquests instruments, dintre del segon semestre del 2004 s'hauran d'aprovar els següents instruments d'execució:

1) El Pla de carrera administrativa:

Haurà de servir per a què el personal municipal pugui identificar, des del seu ingrés, l'itinerari i les possibilitats de desenvolupament professional dins l'estructura de l'Ajuntament, i per a què l'Ajuntament pugui racionalitzar i augmentar el nivell d'eficàcia i qualitat amb què es presten els serveis públics, en tant que ha d'esdevenir l'eina fonamental que permeti que el personal accedeixi al seu lloc de treball en base a la seva major capacitat professional i formativa.

L'article 139 del Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, reconeix i promou els esforços personals per mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements, aptituds adients al lloc de treball i l'adaptació a canvis radicals de les formes de treball en la seva professió, així com donar resposta a les demandes de serveis que genera la dinàmica ciutadana.

La Corporació garanteix la concessió de seixanta hores l'any, com a màxim, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el curs se celebri fora de l'administració i el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball.

Prenent com a base el Pla de carrera administrativa, s'aprovarà, com a documents annexos al mateix, el Pla de formació i les Bases que hauran de regir els processos de promoció interna.

a) El Pla de formació. (Modificat per acord CP 21-12-2018)

Anirà dirigit a facilitar l'assoliment, pel conjunt del personal, de les eines necessàries per a poder desenvolupar el servei públic que té encomanat i la seva carrera professional, d'acord amb el Pla de carrera. La Corporació directament, o en col·laboració amb altres administracions, organitzacions sindicals, entitats o empreses, organitzarà cursos per a l'adaptació del personal a les modificacions legislatives i/o tècniques que afectin als serveis municipals. (redactat segons acord del Consell Plenari de 15/10/2012)

El Pla de formació destinarà, durant la vigència d'aquest conveni, no menys del 30% dels recursos destinats a formació a programes relacionats amb les noves tecnologies i els processos de qualitat. El 70% restant es distribuirà, en la proporció que determini la comissió de formació, a programes d'acolliment al personal de nou accés, entenent com a tals la formació necessària per introduir-se a la feina efectiva a l'administració pública, programes de formació relacionats amb l'assoliment de coneixements directament relacionats amb el lloc de treball i programes de capacitat i reciclatge per assolir els diferents itineraris que marqui el Pla de carrera administrativa.

La Corporació garanteix la concessió de cinquanta hores l'any, com a màxim, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el curs se celebri fora de l'administració i el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional en l'administració.

L'assistència als cursos aprovats en el Pla de formació municipal es consideraran com treball efectiu, o bé amb la corresponent compensació de jornada quan es tracti de cursos fora de la jornada habitual.

La persona compresa en l'àmbit del conveni realitzarà els cursos de capacitació professional o de reciclatge per adaptació a un nou lloc de treball que determini l'administració. Els dies d'assistència a aquests cursos es consideraran com a dies treballats.

La persona que hagi realitzat cursos específics d'elevat cost, relatius a una àrea funcional, a càrrec de l'administració, assumirà un compromís exprés de major vinculació temporal a l'àrea corresponent.

Tant en l'elaboració del Pla de formació, com en l'aprovació dels programes i l'admissió dels aspirants als mateixos, intervindrà la comissió paritària de formació, qui haurà d'emetre el seu informe.

b) La promoció interna

Es fixarà anualment, mitjançant el corresponent Pla, i haurà de servir com a instrument d'execució del Pla de carrera. L'aprovació de les Bases que hauran de regir els processos de promoció interna haurà de contemplar les següents normes mínimes:

- Com a norma general s'estableix el concurs oposició com a sistema de selecció en els processos de promoció interna.
- La fase de concurs serà prèvia a la fase d'oposició.
- No s'utilitzarà com a mèrit a computar la superació d'entrevista personal, excepte en aquells llocs de treball destinats a l'atenció al públic.
- La idoneïtat lliurement valorada pel tribunal no podrà superar el 10% de la puntuació.
- Dintre dels mèrits de formació a valorar, tindran preferència aquells que s'hagin obtingut dintre del Pla de formació.
- En fase d'oposició s'eximirà a les persones candidates d'aquelles matèries el coneixement de les quals s'hagi acreditat suficientment en les proves d'ingrés a la categoria d'origen. Per a fixar aquesta exempció es prendrà com a referència la darrera convocatòria.
- Només hauran de superar una prova pràctica aquelles persones candidates que pertanyin a una categoria, les funcions del qual no permetin suposar un coneixement pràctic de les funcions de la categoria de destinació. En la resta de casos, el supòsit pràctic haurà d'anar directament relacionat amb aquestes funcions.
- No serà necessària la convocatòria de proves selectives quan es tracti de requalificar llocs de treball per adaptar-los a les tasques que realment efectui la persona, i és suficient en aquest cas el canvi de denominació del lloc en la relació de llocs de treball, sempre que la persona compleixi els requisits de titulació i capacitació professional que s'exigeixin per a llocs similars a l'entitat. La qual cosa serà apreciada per la Junta de valoració corresponent, d'acord amb les bases del pertinent concurs intern de mèrits.

2) La valoració dels llocs de treball.

En la valoració dels llocs de treball es contemplaran, en cada cas, entre altres característiques, la dedicació, incompatibilitat, disponibilitat i penositat derivades de la prestació del servei en cada lloc de treball. (redactat segons acord del Consell Plenari de 22/06/2012).

L'Ajuntament efectuarà la valoració dels llocs de treball, d'acord amb estudis tècnics de caràcter objectiu, per tal de garantir l'adequació de les retribucions assignades a cada lloc de treball a les seves característiques i a les funcions encomanades, dins dels límits legalment establerts. La valoració serà realitzada per una empresa externa a l'Ajuntament i durant tot el procés de valoració hi tindran participació la representació del personal.

S'acorda establir el següent pla de treball:

1. L'adjudicació es realitzarà com a màxim dins del primer trimestre de 2005.
2. La valoració dels llocs de treball estarà finalitzada abans del 31 de desembre de 2005.
3. Durant el primer semestre de 2006 es procedirà a la seva aprovació i aplicació.
4. *Apartat que esdevé inaplicable mentre no es disposi de consignació pressupostària adequada i suficient: "Tindrà efectes econòmics retroactius de l'1 de gener de 2006."*

Abans de finalitzar el primer trimestre de 2007, prèvia adequació de la valoració dels llocs de treball, es procedirà a incorporar al complement específic aquelles quantitats assignades, en el complement

de productivitat, que es corresponguin amb circumstàncies objectives i permanents, directament vinculades al lloc de treball i/o a la categoria professional.

ARTICLE 43. RECONeixEMENT DE SERVEIS TRANSITORIS.

Serveis transitoris. Si durant la vigència d'aquest conveni, per raó del servei, s'adscriu alguna persona en comissió de serveis, per tal de realitzar treballs de superior categoria a la seva, aquesta percebrà, des del primer dia, la quantia assignada a aquest lloc de treball. En cap cas podrà ser obligada a realitzar aquestes funcions sense percebre el sou corresponent. La comissió de serveis tindrà una durada màxima de 2 anys.

El desenvolupament d'un treball de superior categoria mai consolidarà les retribucions ni la categoria superior. L'únic procediment vàlid per a consolidar una categoria és la superació de l'oportú procés selectiu convocat.

Si la comissió de serveis per a la realització de treballs de superior categoria es perllonga més de sis mesos, l'Ajuntament, escoltat el Comitè d'Empresa, convocarà l'oportú procés selectiu per a la cobertura de la plaça o lloc de treball corresponent. En cap cas el desenvolupament de treballs de superior categoria serà considerat com a mèrit a la respectiva convocatòria.

Les persones que, per edat o condició física, hagin d'exercir funcions diferents a les de la seva categoria professional conservaran els drets econòmics propis de la mateixa.

Qualsevol de les circumstàncies esmentades anteriorment serà comunicada al Comitè d'Empresa.

ARTICLE 44. RETRIBUCIONS DELS PROGRAMES D'OCUPACIÓ. (redactat segons acord del Consell Plenari de 13/09/2010)

El personal laboral contractat en el marc d'un programa de foment de l'ocupació, per realitzar una obra o servei d'interès general o social, ho és com mitjà d'adquisició d'experiència laboral i millora de l'ocupació de la persona aturada participant, dins dels programes públics que es determinin. Les retribucions de les persones que s'incorporen, com a participants, a aquests programes serà el 75% de la prevista per a la seva categoria professional en el present conveni col·lectiu.

En el cas de les persones no qualificades, contractades en programes de foment de l'ocupació, amb el nivell salarial 12, percebran el 100% de la retribució prevista per a aquesta categoria professional. El 30% de la retribució del nivell salarial 12, que anteriorment es percebia com a plus de productivitat, s'incorpora al plus específic.

Les retribucions de monitors/es i personal de suport dels esmentats programes serà la prevista per la seva categoria professional en el present conveni.

Taula salarial (abril 2010) de participants en programes de foment de l'ocupació:

	nivell	salari base	plus destinació	plus específic	TOTAL
Titulat/ada superior	II	831,79	382,38	674,97	1.889,13
Diplomat/ada, mestre/a adults	III	719,24	296,09	474,08	1.489,40
Mestre/a música	IV	719,24	262,45	388,80	1.370,48
Educ.E.Bressol, Delineant	V	540,02	296,09	485,12	1.321,22
Oficial Adm. 2ª	VI	540,02	262,45	429,71	1.232,17
Porter/a Escola	VII	449,44	262,45	474,03	1.185,92
Oficial adm. 3ª, oficial ofici	VIII	449,44	262,45	443,48	1.155,36
auxiliar adm.,oficial 2ª	IX	449,44	228,76	426,77	1.104,97
ajudant ofici, subaltern/a	X	411,35	228,76	404,43	1.044,54
peó especialista	XI	411,35	228,76	380,53	1.020,64
personal no qualificat	XII	548,47	96,57	304,91	949,95

Taula salarial (abril 2010) de monitors/es i personal de suport de programes de foment de l'ocupació:

	nivell	salari base	plus destinació	plus específic	TOTAL
Titulat/ada superior	II	1.109,05	509,84	899,96	2.518,84
Diplomat/ada, mestre/a adults	III	958,98	394,79	632,10	1.985,87
Mestre/a música	IV	958,98	349,93	518,40	1.827,31
Educ.E.Bressol, Delineant	V	720,02	394,79	646,82	1.761,63
Oficial Adm. 2ª	VI	720,02	349,93	572,95	1.642,90
Porter/a Escola	VII	599,25	349,93	632,04	1.581,22
Oficial adm. 3ª, oficial ofici	VIII	599,25	349,93	591,30	1.540,48
auxiliar adm., oficial 2ª	IX	599,25	305,01	569,03	1.473,29

ajudant ofici, subaltern/a	X	548,47	305,01	539,25	1.392,73
peó especialista	XI	548,47	305,01	507,37	1.360,85

ARTICLE 45. FUNCIONARITZACIÓ DE PERSONAL LABORAL.

1.- D'acord amb els principis del Decret Legislatiu 1/1997, l'Ajuntament de Tarragona determina, tal com s'especifica a l'annex 2, quines funcions que són complertes per personal laboral han de ser complertes per personal funcionari.

2.- En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de personal funcionari no comporta el cessament del personal laboral que l'ocupava amb caràcter permanent, ni afecta les expectatives de promoció professional d'aquest personal, que s'ha de continuar regint per la normativa que li sigui aplicable.

3.- El personal laboral fix afectat per aquest article que, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, presti serveis a l'Ajuntament o tingui una suspensió de contracte, amb dret a reserva, en llocs de treball que siguin classificats per a personal funcionari, pot participar en els processos selectius d'accés als cossos o les escales que determini l'Ajuntament, sempre que posseeixi la titulació necessària i compleixi la resta de requisits exigits per la convocatòria.

4.- En les convocatòries a què es refereix l'apartat 3 es pot establir un torn de reserva especial per al personal laboral esmentat, l'expedient administratiu del qual pot ser valorat com a mèrit, en la forma i amb les condicions que siguin establertes. No pot participar en aquest torn de reserva especial el personal les places del qual no hagin estat classificades prèviament.

5.- En cadascun dels tribunals qualificadors dels processos selectius a què es refereix l'apartat 4 d'aquest article, la representació del personal serà designada de la següent manera: 2 vocals seran a proposta pel Comitè d'Empresa i un/a altre/a pel sindicat que hi tingui més representació.

6.- El personal laboral fix que superi les proves selectives a què es refereix l'apartat 3 queda destinat al lloc de treball de personal funcionari en què s'ha reconvergit el lloc que ocupava, i se li aplica a tots els efectes la normativa sobre règim estatutari.

7.- També podrà prendre part en els processos de funcionarització del personal laboral que són regulats per aquest article el personal que tingui suspès el seu contracte perquè té excedència voluntària per incompatibilitat o per interès particular.

8.- El personal que compleixi els requisits per a acollir-se als corresponents processos de funcionarització en aplicació de l'apartat 7 d'aquest article i superi el procés selectiu que s'estableixi resta, respecte al cos o l'escala de personal funcionari al qual hagi accedit, en situació d'excedència voluntària i pot reingressar en el cas que hi hagi una vacant dotada pressupostàriament.

9.- La comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni farà el seguiment del calendari d'aplicació i efectivitat d'aquest procés.

10.- Al personal que, a partir de la data d'aprovació d'aquest Conveni, s'aculli al procés de funcionarització, se li garantiran les mateixes quanties de les retribucions anuals que ve percebant, si bé l'estructura de retribucions serà l'establerta per al personal funcionari. En aquells casos que, per garantir la quantia de les retribucions, es generi un complement personal transitori, l'import d'aquest s'incrementarà, anualment, en la mateixa proporció que ho facin, amb caràcter general, les retribucions bàsiques del personal funcionari; només serà absorbible per modificacions en les retribucions complementàries, en la mesura que superin el que estableix l'article 100.a) del Decret Legislatiu 1/1997.

11.- Pel que fa als triennis del dit personal, els que tinguin acreditats els continuaran percebant en les quanties totals que estiguin establertes, per a la categoria o categories en què es van meritjar. Els que s'acreditin en el futur seran els corresponents al grup de titulació en què estigui classificada la plaça, en el moment de meritjar-se.

CAPÍTOL VI: GARANTIES SINDICALS

ARTICLE 46. FACULTATS DE LA REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA.

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

- Les persones representants del personal tenen dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tot el personal que ho sol·liciti.
- Totes les persones representants del personal, independentment de la seva condició de membres del Comitè d'Empresa o de delegats/ades d'una secció sindical legalment

- constituïda, que hagin obtingut representació en les eleccions sindicals, disposen de 420 hores anuals per exercir les seves funcions representatives.
- c) Les persones representants del personal, independentment de la seva condició de membres del Comitè d'Empresa, o de delegats/ades d'una secció sindical legalment constituïda, podran acumular a favor d'altres representants sindicals, o a favor de membres d'una secció sindical, la totalitat o una part de les hores sindicals que els corresponguin. Es reconeix el dret a cedir hores entre membres d'una mateixa candidatura, que hagi obtingut representació a les eleccions sindicals, independentment que hagin sortit elegits/ides com a delegats/ades del personal.
 - d) La presidència del Comitè d'Empresa disposarà de la totalitat de la seva jornada laboral per efectuar tasques pròpies de representació sindical. Té la facultat de cedir, totalment o parcialment, aquest crèdit horari a qualsevol altre/a representant sindical, membre d'una secció sindical o membre de les candidatures esmentades a l'apartat anterior.
 - e) No es comptabilitzen com a hores sindicals les que s'utilitzin per a les reunions que convoqui el Consistori, així com a les reunions del comitè de seguretat i salut i a les reunions de la comissió informativa i de seguiment competent en matèria de personal. En el cas que la persona representant faci la seva jornada de nit, se li donaran les hores de tota la jornada del dia immediatament anterior a la convocatòria.
 - f) Es considera accident de treball, a tots els efectes, el que pot esdevenir a les persones representants esmentades en els apartats anteriors d'aquest article, en l'exercici de les tasques pròpies de representació sindical, així com en els desplaçaments corresponents.
 - g) Les persones que, en aplicació del que disposen els apartats c) o d) d'aquest article, disposin de la totalitat de la seva jornada laboral per efectuar tasques pròpies de representació sindical, tindran dret, en el moment que finalitzi la dita dedicació, a reincorporar-se al mateix lloc de treball que exercien anteriorment.
 - h) La Corporació ha de facilitar a les candidatures independents i a les seccions sindicals que hagin obtingut representació en les últimes eleccions sindicals en aquest Ajuntament, un local amb capacitat per a reunions de treball i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions, tals com un ordinador, connexió telefònica a l'exterior, accés a internet, armaris arxivadors, etc.
 - i) *Apartat del conveni laboral 2004-2007 que es considera clarament obligacional i, per tant, va perdre la seva vigència l'any 2008: "Es fixarà la quantitat de 6.196,43 euros per tal d'afrontar les despeses que es puguin derivar de la representació sindical."*
 - j) Les persones representants del personal poden, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social. Respectant sempre el sigil professional en matèries confidencials, així com el respecte degut a persones i institucions.
 - k) La Corporació ha de facilitar als òrgans de representació del personal fotocòpia d'aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.
 - l) Els òrgans de representació del personal han de ser informats de la incoació i resolució de tots els expedients disciplinaris, així com de les sancions disciplinàries i de les diligències informatives prèvies, excepte aquelles que tinguin caràcter reservat.
 - m) Qualsevol canvi de lloc de treball que impliqui modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària s'ha de fer saber prèviament als òrgans de representació del personal.

ARTICLE 47. LLIURE SINDICACIÓ.

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

ARTICLE 48. SECCIONS SINDICALS.

Les seccions sindicals que acreditin tenir una representació mínima del 10% del personal poden designar delegats/ades, a qui s'ha de reconèixer els drets i les obligacions recollides a la Llei Orgànica de llibertat sindical. Poden assistir a totes les reunions que es facin entre la Corporació i els òrgans de representació del personal, amb veu però sense vot.

La Corporació, a petició de la persona interessada, descomptarà de la nòmina mensual la quota sindical, que ha d'ingressar directament a la central sindical respectiva.

Pot fer-se ús d'un tauler d'anuncis juntament amb la representació del personal.

Les persones delegades de les seccions sindicals tenen els mateixos drets, garanties i competències que les persones representants del personal.

ARTICLE 49. COMPETÈNCIES I REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA.

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

- a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.
- b) Plantejar i negociar els afers en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.
- c) Una persona representant de cada secció sindical i candidatura independent que hagi obtingut representació a les últimes eleccions sindicals en aquest Ajuntament podrà assistir a la comissió informativa i de seguiment competent en matèria de personal, amb veu i sense vot, en aquells temes que afectin el personal.
- d) La representació del personal té dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin de ser debatudes pel Consell Plenari en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, règim disciplinari i règim general de prestacions de serveis. Els informes es sol·licitaran amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils. La representació del personal pot emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant això, la no realització dels informes anteriors no comporta, en cap cas, la nul·litat de l'acord.
- e) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència. Respectant sempre el sigil professional en matèries confidencials, així com el respecte degut a persones i institucions.
- f) La garantia de no ser discriminat/ada en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació.
- g) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.
- h) En cadascun dels òrgans de selecció de personal (provisió de llocs de treball i programes d'ocupació) no previstos al capítol V del Conveni laboral, una de les persones que actuarà com a vocal i qui la supleixi seran designades a proposta d'una de les opcions sindicals amb representació al Comitè d'Empresa. Com qualsevol vocal, hauran de tenir la titulació i la idoneïtat tècnica corresponent a l'objecte de la convocatòria, actuaran amb imparcialitat i professionalitat i no es pot detentar en representació o per compte de ningú.

La proposta correspondrà fer-la a una o altra opció sindical, de forma rotativa, segons el nombre de representants electes al Comitè d'Empresa. Es començarà per l'opció sindical que hagi obtingut més vots en les eleccions sindicals, que proposarà persones com a vocal titular i suplent en tants òrgans de selecció de personal com representants hagi obtingut, i es seguirà de la mateixa manera amb la resta d'opcions sindicals, seguint l'ordre decreixent del nombre de vots obtinguts. Les propostes respecte a òrgans de selecció de personal es faran seguint l'ordre cronològic del Decret d'aprovació de la convocatòria del procés selectiu. En cas que hi hagi diversos òrgans de selecció amb la mateixa data d'aprovació de la convocatòria, l'ordre serà el decreixent del nivell del lloc objecte de convocatòria. En cas d'igual nivell, es farà seguint l'ordre alfabètic de la denominació del lloc. (redactat segons acord del Consell Plenari de 21/03/2011)

ARTICLE 50. OBLIGACIONS SINDICALS.

Les persones representants del personal, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'hagi pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliguen expressament a:

- 1) Guardar sigil professional, individualment i col·lectiva, en totes aquelles matèries que la Corporació els faci saber amb caràcter confidencial.
- 2) Notificar a la Corporació qualsevol canvi de membres que s'hi produeixi.

ARTICLE 51. ASSEMBLEES.

El personal pot exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposa d'un màxim de 40 hores anuals. Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- a) Els òrgans de representació del personal.

- b) Els delegats/les delegades de les seccions sindicals i les persones caps de llista de les candidatures independents que hagin obtingut representació en les últimes eleccions sindicals.
- c) Un mínim d'un 40% del personal.

Correspon a la presidència de la Corporació, sense perjudici de les delegacions que legalment confereixi, rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- b) Indicar el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.
- c) Dades de les persones signants que hauran d'estar legitimades com es preveu anteriorment.

La convocatòria ha d'estar dirigida a tots el personal a qui afecta aquest conveni, o a les persones membres de qualsevol de les seccions sindicals o candidatures independents reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.

Si en el termini de 48 hores no es fa pública cap objecció, pot tenir lloc sense cap altre requisit posterior.

ARTICLE 52. DRET A LA VAGA.

Es reconeix el dret a la vaga, d'acord amb l'establert en la legislació vigent, fent especial referència a l'article 28, punt segon, de la Constitució.

La Corporació, el Comitè d'Empresa i les organitzacions sindicals o candidatures independents signants d'aquest conveni pacten establir deu dies de preavís de vaga.

Els serveis mínims que hauran de funcionar en cas de vaga es determinaran, amb 72 hores d'antelació, per decret d'Alcaldia, prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa i amb les organitzacions convocants de la vaga.

En cas de vaga, la fórmula de descompte per a tot el personal serà la següent:

- Es prendrà la retribució bruta mensual de tots els conceptes, incloses les pagues extraordinàries, i es dividirà per 30 dies.
- El resultat serà l'import a descomptar per cada dia de vaga.
- En cas de vaga de durada inferior a una jornada de treball, l'import diari es dividirà entre la jornada diària mitjana que tingui assignada cada treballador/a.

CAPÍTOL VII: RÈGIM DISCIPLINARI DEL PERSONAL LABORAL.

ARTICLE 53. TIPIFICACIÓ DE LES FALTES.

1. Són faltes molt greus:

- a) 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.
 - b) L'abandonament del servei.
 - c) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o a ciutadans/es.
 - d) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats de tals.
 - e) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
 - f) La violació de la neutralitat o de la independència política servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
 - g) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
 - h) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
 - i) La participació en vagues a qui la tingui expressament prohibida per la Llei.
 - j) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.
 - k) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
 - l) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i als béns de l'entitat local.
 - m) El fet d'haver estat sancionat/ada per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
 - n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
2. Es consideren faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen de superior relatives a la tasca pròpia del lloc de treball. En cap cas no es compliran les ordres que impliquin comissió de delictes.
- b) La manca de consideració envers les persones administrades en les seves relacions amb el personal.
- c) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.

- d) L'incompliment del deure de reserva professional pel que fa als assumptes que coneix per raó de les funcions que li són encomanades, excepte quan es cometin irregularitats i el/la superior jeràrquic/a, un cop advertit/ida, no les esmeni.
 - e) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys greus en la conservació dels locals, del material o dels documents del servei.
 - f) La negativa a complir tasques que li són ordenades per superior per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.
 - g) L'exercici d'activitats compatibles amb les seves funcions sense que hagi obtingut l'autorització oportuna.
 - h) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
 - i) La reincidència en les faltes lleus.
 - j) La intervenció en un procediment administratiu quan hi hagi motius d'abstenció establerts legalment.
 - k) En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al treballador/a la treballadora.
 - l) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - m) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin danys a l'Administració o a les persones administrades.
 - n) La tolerància de superior respecte de la comissió de faltes molt greus o greus de subordinats/ades.
 - o) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració o a ciutadans/es i no constitueixin falta molt greu.
 - p) La falta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i que no sigui constitutiva de falta molt greu.
 - q) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, representi un mínim de deu hores al mes.
 - r) La tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
 - s) L'atemptat greu contra la dignitat del personal funcionari o de l'Administració.
 - t) 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 de treball.
3. Són faltes lleus:
- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
 - b) La lleugera incorrecció envers el públic, companys/es o subordinats/ades.
 - c) Les faltes no repetides d'assistència sense causa justificada.
 - d) L'incompliment de la jornada de treball sense causa justificada.
 - e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada
 - f) La descurança en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei si no causa perjudicis greus.
 - g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'exercici de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilitat prèvia.
 - h) En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit excusables.
4. A efectes del que disposa aquest article, s'entén per mes el període comprès des del dia primer al darrer de cada un dels dotze que integren l'any.

ARTICLE 54. SANCIONS.

1. En el cas de faltes qualificades de molt greus, s'imposarà alguna de les sancions següents:
 - a) L'acomiadament.
 - b) La suspensió d'ocupació i sou per més d'un any i menys de sis.
2. En el cas de faltes qualificades de greus, s'imposarà la sanció de suspensió d'ocupació i sou per més de quinze dies i menys d'un any, o poder ser traslladat/ada a un altre lloc de treball.
3. En el cas de faltes qualificades de lleus, s'imposarà alguna de les sancions següents:
 - a) La suspensió d'ocupació i sou per menys de quinze dies.
 - b) L'amonestació.
 - c) El trasllat a un altre lloc de treball.
4. Per a graduar les faltes i les sancions, a més del que objectivament s'ha comès o omès, actuant sota el principi de proporcionalitat, cal tenir en compte:
 - a) La intencionalitat.
 - b) La pertorbació del servei.

- c) Els danys produïts a l'Administració o als administrats/a les administrades.
- d) La reincidència en les faltes.
- e) La participació en la comissió de la falta.

ARTICLE 55. PROCEDIMENT DISCIPLINARI.

1. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus, caldrà instruir un expedient disciplinari, en el qual es donarà audiència a la persona interessada i a la representació del personal. Les faltes lleus poden ser corregides sense necessitat d'instruir expedient. Totes les sancions seran comunicades a la representació del personal. La imposició de sancions per faltes lleus es portarà a terme per procediment sumari amb audiència a la persona interessada.
2. Seran d'aplicació els següents articles del Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990 de 30 de juliol: articles 266, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 278, 280, 282, 288, 290, 291, 292, 300, 301, 302, 303, 307, 308, 309, 310; així com els articles 24 i 30 del Decret 336/1986.

ARTICLE 56. MESURES CAUTELARS.

1. Com a mesura de cautela, en iniciar-se un expedient disciplinari per fets directament relacionats amb funcions que tingui encomanades el treballador/la treballadora, aquest/a pot ser traslladat/ada a un altre lloc de treball dins la mateixa localitat. La persona traslladada per aquest motiu roman en actiu, a tots els efectes.
2. Quan la presència de la persona inculpada 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, amb pèrdua de retribucions.
3. Les decisions sobre la suspensió provisional prèvia d'un/a treballador/a es poden adoptar en qualsevol moment del procediment de l'expedient.
4. La suspensió provisional com mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de sis mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a la persona interessada. La suspensió provisional podrà acordar-se també durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps al que s'extengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge/per la jutgessa que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional excedís de sis mesos no suposarà pèrdua del lloc de treball. La persona suspesa provisional tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill/a a càrrec.
5. Quan la suspensió provisional esdevingui definitiva, l'empleat/ada haurà de tornar allò percebut durant el temps de durada d'aquella. Si la suspensió provisional no arribés a convertir-se en sanció definitiva, l'Ajuntament haurà de restituir a l'empleat/ada la diferència entre les retribucions realment percebudes i les que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets. El temps de permanència en suspensió provisional serà de còmput per al compliment de la suspensió ferma. Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada de la mateixa es comptarà com de servei actiu, havent d'acordar-se la immediata reincorporació de l'empleat/ada al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i altres que procedeixin des de la data de suspensió.

ARTICLE 57. INCOACIÓ DE L'EXPEDIENT.

1. La incoació del procediment i el nomenament d'instructor/a i de secretari/ària s'han de notificar a la persona subjecta a l'expedient i a les persones designades instructor/a i secretari/ària, respectivament. La recusació es pot exercir des del moment en què la persona interessada tingui coneixement de qui són instructor/a i secretari/ària. L'abstenció i la recusació s'han de plantejar davant l'autoritat que va acordar el nomenament, que ha de resoldre-les en el termini de tres dies hàbils.
2. Si s'incoa un expedient disciplinari a una persona que té la condició de delegat/ada sindical, delegat/ada o representant de personal o càrrec electiu, a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals representatives, s'ha de notificar l'esmentada incoació a la corresponent secció sindical, comitè d'empresa o central sindical, segons el cas, a fi que puguin comparèixer i ser escoltats durant la tramitació del procediment.

L'esmentada notificació s'ha de realitzar, així mateix, quan la incoació de l'expedient es practiqui dintre de l'any següent al cessament de la persona inculpada en algunes de les condicions enumerades al paràgraf anterior. També s'ha d'efectuar si la persona inculpada és candidata durant el període electoral, sempre que, tant en un cas com en l'altre, així ho faci constar la persona inculpada.

ARTICLE 58. INSTRUCCIÓ.

1. L'instructor/la instructora ha d'ordenar la practica de totes les diligències que siguin adequades per a la identificació i la comprovació del fets i en particular de les proves que puguin conduir al seu aclariment i la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció. L'instructor/la instructora ha de rebre declaració de la persona inculpada, que pot ser assistida per lletrat/ada, quan es tracti de faltes greus o molt greus, i en qualsevol cas, si així ho demana, per un/a representant sindical, aportant les al·legacions que consideri convenientes per a la seva defensa i amb l'aportació dels documents que consideri d'interès. En aquest tràmit ha de sol·licitar, si ho considera convenient, la practica de les proves que per a la seva defensa cregui necessàries, com també l'accés a l'expedient íntegre, per ell/a mateix/a o mitjançant la seva representació legal.

2. L'instructor/la instructora pot acordar la pràctica de les proves que consideri oportunes. Per a la pràctica de les proves es disposa del termini de quinze dies, comptadors des de la notificació de la seva admissió a tràmit.

L'instructor/la instructora pot denegar l'admissió i la pràctica de proves que consideri innecessàries. La resolució denegatòria ha de ser motivada i contra ella no és procedent la interposició de recurs per la persona inculpada.

3. Per a la pràctica de les proves proposades, i per a les d'ofici quan es consideri oportú, s'han de notificar a la persona inculpada el lloc, la data i l'hora en què s'ha de realitzar, i s'ha d'incorporar a l'expedient la constància que la recepció de la notificació s'ha fet amb 24 hores d'antelació.

ARTICLE 59. ACABAMENT DE L'EXPEDIENT.

1. Un cop formulada la proposta de resolució, s'ha de trametre, amb caràcter immediat, l'expedient complet a l'òrgan que hagi acordat la incoació del procediment, el qual l'ha de trametre a l'òrgan competent perquè dicti la decisió que correspongui o, si s'escau, ordeni la pràctica de les diligències que consideri necessàries.

2. Un cop l'autoritat o l'òrgan competent per resoldre l'expedient l'hagi rebut, l'ha d'examinar d'ofici tant pel que fa als aspectes formals o adjectius d'aquell com al contingut i el resultat de les actuacions practicades, i ha de decidir:

a) Dictar resolució, si les actuacions practicades permeten formar judici sobre els fets i les responsabilitats, si s'escau.

b) Retornar l'expedient a l'instructor/la instructora perquè practiqui noves actuacions per a un millor coneixement, i/o per esmenar defectes observats, quan així es consideri pertinent.

c) Retrotreure l'expedient al període d'instrucció, si els defectes causen indefensió de la persona inculpada.

3. La resolució que posa fi al procediment disciplinari s'ha d'adoptar en el termini de vuit dies comptadors des de la recepció de la proposta i ha de resoldre totes les qüestions plantejades a l'expedient.

La resolució ha de ser motivada i no s'hi poden acceptar fets diferents dels que van servir de base a la proposta de resolució, sens perjudici de la seva valoració jurídica diferent.

4. Correspon a l'Alcaldia, amb la ratificació posterior del ple de la Corporació, l'acomiadament del personal laboral. En la resta de casos, la resolució correspon a l'Alcaldia o a la persona membre de la Corporació que, per delegació d'aquesta, exerceixi el comandament directe del personal.

ARTICLE 60. PRESCRIPCIÓ DE FALTES I SANCIONS.

1. Les infraccions molt greus prescriuran als tres anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als tres anys, les imposades per faltes greus als dos anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

El termini de prescripció començarà a comptar-se des de que la falta s'hagués comés i des de el cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

2. Les anotacions de faltes i les sancions inscrites a l'expedient personal es poden cancel·lar d'ofici o a petició de la persona un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la sanció molt

greu o greu, comptat des del moment en què la sanció és ferma, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció. La cancel·lació produirà efectes, inclosos els d'apreciació de reincidència.

3. Les persones en regim laboral poden ser rehabilitades, pel ple de la Corporació, quan hagin estat acomiadades per sanció disciplinària, i la cancel·lació d'antecedents penals acreditarà, si s'escau, el compliment de les responsabilitats en què hagin pogut incórrer i que observin una conducta que les faci creditors dels beneficis esmentats, segons l'autoritat que hagi de decidir.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1ª

La jornada laboral del personal de l'àrea de Cultura sense horari fix es calcularà en còmput quinzenal.

Els períodes de vacances, permisos i baixes es computaran pel promig horari diari.

Per raó de les especificitats del servei, el nombre màxim d'hores extraordinàries que podran efectuar els empleats de gestió i producció cultural serà de 108 hores anuals.

El personal de l'àrea de Cultura sense horari fix rebrà, junt amb la nòmina, un desgloss de les hores festives, nocturnes i extraordinàries percebudes amb aquella nòmina

Transitoriament, només durant el període de primer de gener a 31 de desembre de 2008, quedarà sense vigència el límit màxim de 108 hores extraordinàries a l'any.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2ª (Redactat segons acord CP 10/05/2019)

L'any 2004, l'Ajuntament farà una aportació complementària al pla de pensions, per un import del 0'5% de la massa salarial, calculada d'acord amb els criteris indicats a l'article 19.3 de la Llei 61/2003, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2004. El càlcul de l'import individual de l'aportació es farà dividint la indicada aportació entre tots els empleats municipals que, abans del 30 d'octubre de 2004, hagin sol·licitat la seva adhesió al pla de pensions.

En els anys posteriors, durant la vigència del conveni, l'Ajuntament farà una aportació complementària al pla de pensions, per un import mínim del 0'5% de la massa salarial, dins els límits que anualment indiqui la Llei de pressupostos generals de l'Estat. El càlcul de l'import individual de l'aportació es farà dividint la indicada aportació entre tot el personal municipal adherit al pla de pensions.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3ª

Al personal de la Recaptació Executiva que va passar a formar part de la plantilla d'aquest Ajuntament el 1989, mitjançant subrogació de contracte, se'ls computarà el temps treballat de forma directa o indirecta amb anterioritat a la Recaptació municipal com temps de serveis efectius per aquest Ajuntament, als efectes que puguin gaudir dels premis per antiguitat que es contemplen al Conveni.

Disposició del conveni laboral 2004-2007 que es considera clarament obligacional i, per tant, va perdre la seva vigència l'any 2008:

"DISPOSICIÓ ADDICIONAL 4ª

Abans del 15 de novembre de 2004, la comissió de formació elaborarà un pla de formació professional i realitzarà cursos específics, relacionats amb el seu lloc de treball, al personal interí per vacant, que es desenvoluparan durant el primer semestre de 2005."

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 5ª

Les quantitats que, fins a la signatura d'aquest Conveni, es venien percebent per raó de la toxicitat, es passaran a percebre com a complement personal transitori. Transitoriament, també es faran extensives al personal adscrit a treballs de pintura, clavegueram i llacers/es. (CP 16/02/2016)

L'import d'aquest CPT s'incrementarà, anualment, en la mateixa proporció que ho facin, amb caràcter general, les retribucions bàsiques del personal funcionari; només serà absorbible per modificacions en les retribucions complementàries, en la mesura que superin el que estableix l'article 100.a) del Decret Legislatiu 1/1997.

El personal de jardineria que realitzi fumigacions, percebrà l'import equivalent, corresponent als períodes en què desenvolupi efectivament aquestes feines.

En la valoració dels llocs de treball es contemplaran, en cada cas, entre d'altres característiques, la penositat i la perillositat derivades de la utilització de substàncies potencialment tòxiques; tenint en compte l'avaluació de riscos específica de cada lloc de treball.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 6ª

El complement que, fins a la signatura d'aquest Conveni, es venia percebent per raó de la disponibilitat per a actes i serveis, es passarà a percebre com a complement personal transitori, en l'import de 169,01 euros mensuals (abril 2010). L'import d'aquest CPT s'incrementarà, anualment, en la mateixa proporció que ho facin, amb caràcter general, les retribucions bàsiques del personal funcionari; només serà absorbible per modificacions en les retribucions complementàries, en la mesura que superin el que estableix l'article 100.a) del Decret Legislatiu 1/1997.

En la valoració dels llocs de treball es contemplaran, en cada cas, entre d'altres característiques, la dedicació, disponibilitat i penositat derivades de la prestació del servei específica de cada lloc de treball.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 7ª

El personal de gestió i producció cultural que tingui el seu horari de treball desplaçat freqüentment, per raó de la dinàmica de preparació i desenvolupament de les activitats, passarà a percebre com a complement personal transitori l'import de 169,01 euros mensuals (abril 2010). Transitòriament, també s'abonaran als conserges i subalterns, adscrits al palau municipal o a les noves oficines de la Rambla Nova, que tenen freqüents desplaçaments horaris, per atendre actes i serveis, la quantia de 36,54 euros mensuals (abril 2010), com a complement personal transitori. L'import d'aquest CPT s'incrementarà, anualment, en la mateixa proporció que ho facin, amb caràcter general, les retribucions bàsiques del personal funcionari; només serà absorbible per modificacions en les retribucions complementàries, en la mesura que superin el que estableix l'article 100.a) del Decret Legislatiu 1/1997.

En la valoració dels llocs de treball es contemplaran, en cada cas, entre d'altres característiques, la dedicació, disponibilitat i penositat derivades de la prestació del servei específica de cada lloc de treball.

El personal de gestió i producció cultural, de Joventut i Cooperació i de Centres Cívics que tingui el seu horari de treball desplaçat freqüentment, per raó de la dinàmica de preparació i desenvolupament de les activitats, passarà a percebre com a complement de productivitat l'import previst en aquesta disposició addicional 7ª. Es considera horari de treball desplaçat freqüentment quan el 14,29% de la jornada o més es desenvolupa fora de l'horari de règim comú, de dilluns a divendres, entre les 7 i les 16 hores. (CP 19/07/2024)

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 8ª

Amb motiu de la realització d'activitats, a proposta de les persones responsables de l'àrea i prèvia acceptació voluntària de la persona, s'establirà, amb quinze dies d'anticipació, un calendari de jornades de guàrdia (en les quals la persona haurà de tenir el telèfon mòbil municipal operatiu), per atendre les possibles situacions imprevistes en les activitats en funcionament. Es percebrà un complement de 42,46 euros (abril 2010), per cada jornada completa de guàrdia realitzada; que serà de 84,93 euros (abril 2010), en cas de festius, dissabtes o diumenges.

Aquestes quantitats s'incrementaran, anualment, en la mateixa proporció que s'estableixi, amb caràcter general, per a les retribucions bàsiques del personal funcionari.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 9ª

Aquells anys naturals en els quals algun o alguns dels dies festius, establerts en el calendari oficial de festes laborals, coincideixin amb el dia de descans setmanal del personal, aquest tindrà desplaçat el descans corresponent a aquest/s dia/es festiu/s coincident/s amb el descans setmanal. El gaudiment del dia o dies de descans es farà, a petició de l'empleat/da, prèvia conformitat de la persona responsable del departament i l'autorització del cap de l'àrea. La Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni podrà negociar, si s'escau, el gaudiment d'aquest dia o dies de descans de forma col·lectiva. (redactat segons acord del Consell Plenari de 22/06/2012)

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 10ª

La Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni vetllarà per tal que la classificació professional del personal laboral i les seves possibilitats de promoció garanteixi amb

condicions d'equitat els seus drets de promoció professional, d'acord amb els criteris i mecanismes que es derivin de l'aplicació del pla de carrera, promoció interna, formació i valoració de llocs de treball.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 11^a

Per a totes les condicions pactades en aquest Conveni, tindran els mateixos drets les unions estables de parella (heterosexuals, homosexuals) que els matrimonis.

Disposició del conveni laboral 2004-2007 que es considera clarament obligacional i, per tant, va perdre la seva vigència l'any 2008:

“DISPOSICIÓ ADDICIONAL 12^a

Les condicions pactades en aquest Conveni es consideren mínimes i, consegüentment, qualsevol millora socio-econòmica que s'estableixi per als funcionaris municipals s'aplicarà també al personal laboral.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 13^a

Polítiques per a la igualtat.

Donada la diversitat de situacions que poden donar lloc a situacions discriminatòries entre el personal, s'han d'implantar mesures de prevenció de conductes discriminatòries.

La Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni desenvoluparà les següents funcions:

- a) Vetllar per què no es donin comportaments discriminatoris.
- b) Treballar per que s'apliqui una estratègia de prevenció, en la línia definida per la directiva Europea 2002/73/CE, que defineix assetjament i assetjament sexual i diu que es consideraran discriminacions per raó de sexe i per tant es prohibiran.

Entenem per:

1.- Assetjament: La situació en la que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb la raça, la nacionalitat, la religió, el sexe o l'orientació sexual d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

2.- Assetjament sexual: La situació en la que es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, que tingui per objecte o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona, i en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant u ofensiu.

La Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni podrà comptar amb persones tècniques per la igualtat, especialistes en discriminació, per tal que puguin assessorar convenientment en la resolució d'aquests conflictes.

La persona que pateixi o tingui coneixement de conductes d'assetjament o d'assetjament sexual n'informarà a l'Administració, que adoptarà les mesures cautelars i/o disciplinàries que corresponguin, i ho plantejarà a la Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni, per a l'establiment de les mesures correctores i preventives adients.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 14^a

Medi Ambient.

Atesa la necessitat de garantir un medi ambient saludable en els centres de treball, i d'aquesta manera mantenir una política coherent i exemplar a tots els centres de treball de l'Ajuntament, ambdues parts es comprometen a:

1. La Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni vetllarà pel medi ambient a cada departament, i serà el mitjà de control, seguiment i participació.
2. Implantar un sistema de gestió mediambiental a tots els centres de treball, i així garantir, entre d'altres punts:
 - a) L'elaboració d'un pla d'estalvi i eficiència energètica, amb la col·laboració de la Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni.
 - b) Un pla de minimització, reutilització, reciclatge i tractament dels residus que es generin als centres de treball, amb la col·laboració de la Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni.
3. La formació específica del personal i els seus representants/les seves representants.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 15^a (redactada egons acord del Consell Plenari de 10/05/2019)

Els/les periodistes i tècnics/es de Comunicació adscrits/es al gabinet de Premsa tindran el següent règim de guàrdies de localització:

1. De forma rotatòria una persona haurà de mantenir el telèfon obert les tardes dels dies laborables i els caps de setmana i festius per gestionar els problemes i conflictes que es puguin plantejar en matèria de comunicació.
2. Mentre no s'acordi i sigui d'aplicació la valoració de llocs de treball es compensarà econòmicament aquesta dedicació amb el mateix import previst a la disposició addicional 8.
3. Si cal fer feina concreta (notes, escrits, rodes de premsa, etc.), compensen les hores realment treballades, amb el coeficient corresponent a les hores extraordinàries.
4. L'adscripció a aquest sistema de guàrdies serà voluntària. Només en el cas que el nombre de persones voluntàries sigui insuficient per a cobrir el servei l'adscripció es farà de forma obligatòria.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 16^a (afegida segons acord del Consell Plenari de 23/10/2015)

1.- El personal laboral, exceptuat el d'alta direcció, podrà sol·licitar el reconeixement d'una jornada reduïda, ininterrompuda, de les 9 a les 14h, de dilluns a divendres, percebent el 75% de les seves retribucions. En el cas del personal de la Brigada municipal, de les 7 a les 12h, de dilluns a divendres. En el cas del personal docent d'adults i/o de música, per les tardes, de dilluns a divendres. En el cas del personal adscrit a recintes gestionats pel Museu d'Història, la distribució de la jornada s'adaptarà a les necessitats dels serveis.

2.- El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni pot sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada d'un 15%, 20%, 1/3 o 1/2 en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les seves retribucions. En la sol·licitud s'ha de concretar la manera en què es vol aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi.

3.- La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats dels serveis i queda subjecta al règim d'incompatibilitats del personal al servei de la Generalitat de Catalunya.

4.- Aquestes modalitats de jornada reduïda seran incompatibles amb altres reduccions de jornada previstes per la normativa vigent.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 17^a (afegida segons acord del Consell Plenari de 30/11/2015)

A partir del primer de gener de 2016, les treballadores en estat de gestació disposaran d'un permís retribuït, a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs, fins la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins la data de part.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 18^a (afegida segons acord del Consell Plenari de 30/11/2015)

S'estableix un complement de la prestació de maternitat, fins assolir el 100% de les retribucions que li correspondria percebre, en cada moment, a la persona beneficiària, si estigués efectivament treballant.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 19^a (afegida segons acord del Consell Plenari de 28/11/2016)

L'any 2016, l'Ajuntament farà una aportació al pla de pensions de 500 euros per a cada persona laboral fixa o temporal amb un any o més de servei, continuat o no.

Aquesta aportació serà compatible amb l'accés a les prestacions del fons social.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 20^a (afegida segons acord del Consell Plenari de 16/06/2017).

L'any 2017, l'Ajuntament farà una aportació al pla de pensions de 976,02 euros per a cada persona laboral fixa o temporal amb un any o més de servei, continuat o no.

Aquesta aportació serà compatible amb l'accés a les prestacions del fons social.

A final de l'any 2017 es negociarà la possibilitat de fer una segona aportació al pla de pensions un cop es conegui l'import dels estalvis del capítol 1 del pressupost municipal.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 21^a (afegida segons acord del Consell Plenari de 9/10/2017).

L'any 2017, l'Ajuntament farà una aportació addicional al pla de pensions de 500 euros a favor de cadascuna de les 3 persones laborals que es van adherir al pla de pensions amb posterioritat al 28 de novembre de 2016 i a qui no va ser possible efectuar l'esmentada aportació al pla de pensions, dins l'exercici 2016.

Aquesta aportació serà compatible amb l'accés a les prestacions del fons social.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 22^a (afegida segons acord del Consell Plenari de 21/05/2021).

1.- El personal laboral (fix, per temps indefinit o temporal) de l'Ajuntament, que acrediti un mínim de 15 anys de prestació de serveis, continuats o no, a l'Ajuntament o a qualsevol dels seus organismes autònoms un cop s'hagi jubilat podrà accedir al fons social de pensionistes, en les mateixes condicions establertes a l'Annex del Fons Social del Conveni laboral de l'Ajuntament de Tarragona.

2.- Els serà d'aplicació la regulació prevista, en cada moment, a l'Annex del Fons Social del Conveni laboral de l'Ajuntament de Tarragona, inclosos els aspectes de procediment. Excepte la condició de beneficiari/ària, que ho serà el personal jubilat que acrediti els requisits de l'apartat 1 d'aquesta disposició addicional.

3.- Aquelles sol·licituds de prestacions, a càrrec del fons social de pensionistes, que estiguin pendents de resolució, es tramitaran seguin el procediment establert a l'Annex del Fons Social del Conveni laboral de l'Ajuntament de Tarragona, amb les quanties que correspongui, segons la seva meritació.

DISPOSICIÓ FINAL

La Corporació facilitarà a cada treballador/a un exemplar del Conveni, una vegada aprovat. La portada farà referència a totes les forces sindicals i candidatures independents que hagin obtingut representació a les últimes eleccions sindicals en aquest Ajuntament i que signin el Conveni.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 1^a

Els empleats que, havent complert els 35 anys de serveis efectius en aquesta Corporació, no hagin gaudit d'algun dels beneficis previstos a l'article 21 del conveni laboral de l'Ajuntament de Tarragona, aprovat pel Consell Plenari el 22 de novembre de 2000, tindran dret a gaudir-ne durant els anys 2004 o 2005, a la seva elecció.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 2^a

Amb efectes de primer de gener de 2005, i fins que tingui efectes econòmics la valoració de llocs de treball, les persones afectades percebran la diferència que s'especifica a l'annex 2 d'aquest conveni.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 3^a (afegida segons acord del Consell Plenari de 19/04/10)

1.- Establir la retribució de les persones beneficiàries d'un pla d'ocupació, desenvolupat en el marc dels plans extraordinaris d'ocupació locals que es realitzin a l'empara de l'Ordre TRE/84/2010, que siguin contractades per l'Ajuntament de Tarragona, amb la doble finalitat d'incentivar llur contractació així com de millorar-ne la qualitat mitjançant la garantia de suficiència retributiva.

2.- S'acorden tres nivells retributius que es corresponen amb la següent divisió funcional:

NIVELL 1 Personal que desenvolupa tasques de direcció de projectes.

16.800€ de retribució anual bruta.

NIVELL 2 Personal que desenvolupa funcions de coordinació de tasques i/o equips.

15.400€ de retribució anual bruta.

NIVELL 3 Personal que desenvolupa tasques d'execució.

14.000€ de retribució anual bruta.

Aquests nivells corresponen a una jornada màxima de 40 hores setmanals.

3.- A la finalització del contracte laboral de durada determinada, les persones beneficiàries dels plans d'ocupació local tindran dret a percebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar vuit dies de salari per cada any de servei.

4.- Atès el caràcter extraordinari dels plans d'ocupació locals considerats, la present disposició transitòria tindrà la mateixa vigència temporal que els plans locals d'ocupació desenvolupats en el marc dels programes de polítiques actives d'ocupació que es realitzin a l'empara de l'Ordre TRE/84/2010, i només cobrirà les contractacions que es realitzin, com a màxim, fins al 31 de desembre de 2010.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 4^a (afegida segons acord del Consell Plenari de 25/11/11)

1.- Establir la retribució de les persones beneficiàries d'un pla d'ocupació, desenvolupat en el marc dels plans d'ocupació locals que es realitzin a l'empara de la Resolució EMO/2667/2011, que siguin contractades per l'Ajuntament de Tarragona, amb la doble finalitat d'incentivar llur contractació així com de millorar-ne la qualitat mitjançant la garantia de suficiència retributiva.

2.- S'acorden els següents nivells retributius:

Nivell	salarial	Retribució bruta mensual (x14=anual)
Titulat superior	II	1.597,52
Diplomat, mestre adults	III	1.489,40
Mestre música	IV	1.370,48
Educ.E.Bressol, Delineant	V	1.321,22
Oficial Adm. 2 ^a	VI	1.065,01
Porter Escola	VII	1.065,01
Oficial adm. 3 ^a , oficial ofici	VIII	1.065,01
auxiliar administratiu,oficial 2 ^a	IX	1.065,01
ajudant ofici, subaltern	X	1.044,54
peó especialista	XI	1.020,64
personal no qualificat	XII	798,76

Aquests nivells corresponen la jornada ordinària d'aquest Ajuntament.

3.- Atès el caràcter extraordinari dels plans d'ocupació locals considerats, la present disposició transitòria tindrà la mateixa vigència temporal que els plans locals d'ocupació desenvolupats en el marc dels programes de polítiques actives d'ocupació que es realitzin a l'empara de la Resolució EMO/2667/2011, i només cobrirà les contractacions que es realitzin a l'empara de la Resolució EMO/2667/2011.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 5^a (afegida segons acord del Consell Plenari de 03/12/13 i modificada CP 20/06/2014)

1.- Establir la retribució de les persones aturades que participen en les accions d'experiència laboral i formació del programa Treball i Formació, desenvolupat en el marc dels programes de polítiques actives d'ocupació que gestiona el Servei d'Ocupació de Catalunya, que siguin contractades per l'Ajuntament de Tarragona, amb la doble finalitat d'incentivar llur contractació així com de millorar-ne la qualitat mitjançant la garantia de suficiència retributiva.

2.- La retribució per a les persones participants serà de 850 euros mensuals més el prorrateig de les pagues extraordinàries, per la jornada i la durada del contracte en les condicions i finançament establertes en la base 9 de l'Ordre que regula el programa de Treball i Formació. La formació s'entén com a temps de treball efectiu.

3.- A la finalització del contracte laboral de durada determinada, les persones aturades que participen en les accions d'experiència laboral i formació del programa Treball i Formació tindran dret a percebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar deu dies de salari per cada any de servei.

4.- La present disposició transitòria tindrà la mateixa vigència temporal que el programa Treball i Formació en el marc dels programes de polítiques actives d'ocupació que gestiona el Servei d'Ocupació de Catalunya de l'exercici 2013 i 2014, i només cobrirà les contractacions que es realitzin, com a màxim, fins al 31 de desembre de 2014. (afegit per CP 20-06-14).

5.- A més del que disposen els articles 53 i 54 del Conveni laboral, les persones participants en el programa Treball i Formació incorreran en falta molt greu i seran sancionades amb l'acomiadament:

a) En cas de tres absències injustificades d'un/a participant, en el període d'un mes.

b) Per falta total d'aprofitament.

c) Per la no realització de les accions formatives per causa imputable al/a la treballador/a.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 6ª (afegida segons acord del Consell Plenari de 20/06/14)

1.- Establir la retribució de les persones aturades que participen en els programes d'ocupació, de l'exercici 2014, que gestiona el Servei Municipal d'Ocupació, que siguin contractades per l'Ajuntament de Tarragona, amb la doble finalitat d'incentivar llur contractació així com de millorar-ne la qualitat mitjançant la garantia de suficiència retributiva.

2.- La retribució per a les persones contractades serà de 850 euros mensuals més el prorrateig de les pagues extraordinàries.

3.- A la finalització del contracte laboral de durada determinada, les persones aturades que participen en programes d'ocupació que gestiona el Servei Municipal d'Ocupació tindran dret a percebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar onze dies de salari per cada any de servei.

4.- La present disposició transitòria tindrà la mateixa vigència temporal que els programes d'ocupació de l'exercici 2014 que gestiona el Servei Municipal d'Ocupació, i només cobrirà les contractacions que es realitzin, com a màxim, fins al 31 de desembre de 2014.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 7ª (afegida segons acord del Consell Plenari de 24/04/15 i modificada per acord CP 28/09/2015)

1. Establir la retribució de les persones aturades que participen en els programes d'ocupació, de l'exercici 2015, que gestiona el Servei Municipal d'Ocupació, que siguin contractades per l'Ajuntament de Tarragona, amb la doble finalitat d'incentivar llur contractació així com de millorar-ne la qualitat mitjançant la garantia de suficiència retributiva.

2. S'acorden tres nivells retributius que es corresponen amb la següent divisió funcional:

NIVELL 1, personal per a la contractació del qual es requereix titulació universitària (diplomatura, grau o llicenciatura): 16.800 euros de retribució anual bruta.

NIVELL 2, personal que desenvolupa funcions de coordinació de tasques i/o equips i/o personal per a la contractació del qual es requereix titulació de formació professional de segon grau o cicle formatiu de grau superior: 15.400 euros de retribució anual bruta.

NIVELL 3, personal que desenvolupa tasques d'execució: 13.299,30 euros de retribució anual bruta.

3. La present disposició transitòria tindrà la mateixa vigència temporal que els programes d'ocupació de l'exercici 2015 que gestiona el Servei Municipal d'Ocupació, i només cobrirà les contractacions que es realitzin, com a màxim, fins 30 d'abril de 2016.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 8ª (afegida segons acord del Consell Plenari de 19/04/2024)

1. Establir la retribució del personal laboral contractat mitjançant la modalitat de Contracte de Formació en Alternança, en els programes d'ocupació que gestiona el Servei Municipal d'Ocupació, en el marc de la Resolució EMT/3310/2023.

2. Aquest personal, contractat a jornada completa, percebrà 11.944,05 euros de retribució anual bruta. La distribució de la jornada serà del 40% dedicat a la formació i el 60% dedicat al treball efectiu.

3. La present disposició transitòria tindrà la mateixa vigència temporal que els programes d'ocupació que gestiona el Servei Municipal d'Ocupació, en el marc de la Resolució EMT/3310/2023, és a dir, des del 31 de desembre de 2023 fins el 30 de desembre de 2024.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 9ª (afegida segons acord del Consell Plenari de 19/04/2024)

1. Establir la retribució del personal laboral contractat mitjançant la modalitat de Contracte de Formació en Alternança, en la Casa d'Oficis de Camp Clar i la Part Alta que gestiona el Servei Municipal d'Ocupació, en el marc de la Resolució EMT/1681/2023.

2. Aquest personal, contractat a jornada completa, percebrà el 75% del Salari Mínim Interprofessional (SMI) vigent en el moment de la contractació.

3. La present disposició transitòria tindrà la mateixa vigència temporal que la Casa d'Oficis de Camp Clar i la Part Alta que gestiona el Servei Municipal d'Ocupació, en el marc de la Resolució EMT/1681/2023, és a dir, des de l'1 de maig de 2024 fins el 31 d'octubre de 2024.

ANNEX 1: Fons social (imports de l'any 2018)

Bases generals

Objecte.

L'objecte del fons social és establir ajuts econòmics amb la finalitat de compensar una part de les despeses sobrevingudes per fets o situacions esdevinguts durant el període 2004-2007, per les modalitats següents:

- 1) Ajut odontològic
- 2) Ajut ocular
- 3) Ajut ortopèdic
- 4) Ajut per planificació familiar
- 5) Ajut per estudis
- 6) Ajut a treballadors/es amb fills/es disminuïts/ides al seu càrrec
- 7) Ajut per tractaments especials
- 8) Ajut excepcional

Les despeses sobrevingudes per fets o situacions esdevinguts durant l'any 2003 rebran els ajuts econòmics amb càrrec al fons social segons el barem vigent l'any 2003.

Persones beneficiàries.

Podrà sol·licitar els ajuts regulats en aquest acord el personal que compleixi els requisits específics de cada ajut i estar en situació de servei actiu en el moment en què es produeixi el fet causant. La invalidesa provisional queda assimilada a la situació de servei actiu.

En aquells supòsits en què dues persones beneficiàries incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquestes bases tinguin causants comuns/es del mateix ajut, només una d'elles podrà tenir dret, llevat del que estableixi la base específica de cada ajut.

No es podran sol·licitar ajuts per fets o situacions que es prevegin per a persones sotmeses a sistemes mutualistes o cobertes per la Seguretat Social, llevat que els hi hagi estat expressament denegat.

Totes les referències a fills/es en les bases específiques s'entendran fetes a fills/es biològics/iques com a adoptats/ades o en règim d'acolliment o tutela, podent-se demanar l'oportú justificant.

Sol·licituds.

Les persones interessades hauran de presentar la sol·licitud degudament emplenada conforme al model oficial, que es podrà recollir al servei de Recursos Humans.

Es presentarà una sol·licitud diferenciada per a cada ajut i no se'n podrà sol·licitar més d'un pel mateix supòsit de fet i causant.

Els documents que s'adjuntin a la sol·licitud han de ser sempre fotocòpies compulsades, excepte quan la comissió del fons social n'hagi exigint el document original. Els documents amb esmenes no tindran validesa.

La documentació que s'adjunti no es retornarà llevat d'aquella de què la comissió del fons social n'hagi exigint l'original i sempre que la persona interessada ho demani per escrit.

L'incompliment del que s'estableix a les bases generals i/o específiques de cada modalitat d'ajut i/o l'omissió documental requerida suposarà l'exclusió del pagament de l'ajut.

L'administració, a sol·licitud de la comissió, podrà demanar en qualsevol moment documentació complementària relativa als ajuts sol·licitats.

Lloc i termini de presentació de sol·licituds.

Les sol·licituds es presentaran a l'OMAC. El termini serà el que fixin cadascuna de les modalitats d'ajut, però en cap cas es podran presentar sol·licituds per ajuts d'una antiguitat superior a sis mesos.

Procediment.

La comissió del fons social procedirà a l'estudi i a la valoració de les sol·licituds admeses a efectes d'elaborar la corresponent proposta de concessió. La proposta es farà amb subjecció a les normes establertes en aquestes bases i als principis d'equitat i objectivitat. Les persones membres es comprometen a guardar la necessària confidencialitat en relació amb les informacions i dades de tipus personal que coneguin per mitjà dels expedients tramitats.

La proposta de resolució s'eleva al/a la conseller/a delegat/ada en matèria de personal, qui dictarà la corresponent resolució per la qual es concedeixen els ajuts.

L'adjudicació d'ajuts s'efectuarà fins on ho permeti la quantitat assignada a aquesta modalitat dintre del pressupost de l'Ajuntament.

Incompatibilitats.

Les modalitats d'ajuts són incompatibles amb la percepció d'altres de naturalesa similar concedits per qualsevol organisme o entitat pública per al mateix exercici econòmic o any acadèmic, si s'escau, llevat que fossin de quantia inferior, cas en què si la quantia i la naturalesa són acreditades documentalment, se'n podrà sol·licitar la diferència.

Els ajuts per a estudis universitaris de fills/es i per a estudis universitaris de treballadors/es són expressament incompatibles amb les beques que se'ls hagin concedit.

No es concedirà cap ajut pel cònjuge o fills/es majors d'edat quan aquests/es realitzin en el moment en què es produeixi el fet causant de l'ajut qualsevol tipus de treball remunerat. S'exigirà document acreditatiu. (paràgraf redactat segona acord CP 17/11/17)

Falsedat o ocultació de dades en les sol·licituds.

Sens perjudici de les responsabilitats en què es pugui incórrer, la deformació de fets, l'ocultació de dades o la falsedat en la documentació aportada o consignada en la sol·licitud suposarà la denegació de l'ajut i fins i tot, si s'escau, la impossibilitat d'obtenir altres ajuts en properes ocasions.

Si de la revisió, ja sigui d'ofici o com a conseqüència de reclamació, de la concessió d'un ajut se'n detectés error, ocultació o falsejament de dades que suposin la denegació o la reducció de l'ajut, haurà de reintegrar-se la quantitat indegudament percebuda.

Procediment per a la determinació de la quantia final de l'ajut.

El procediment per a la determinació de la quantia final de l'ajut serà en funció dels rendiments econòmics bruts anuals de la persona sol·licitant, descomptada l'antiguitat. A aquest efecte, la quantia resultant, fixada a les bases específiques per a cada ajut, es multiplicarà pel coeficient de proporcionalitat establert de la forma següent:

RE=rendiments econòmics bruts, en euros, sense antiguitat

CP=coeficient de proporcionalitat

RE	CP
Fins a 19.708,58 €	1
De 19.708,58 a 26.278,11	0,8
De 26.278,12 a 32.847,64 €	0,6
De 32.847,65 a 39.417,17€	0,4
Més de 39.417,18 €	0,2

Anualment s'actualitzaran, aplicant-hi la variació de l'IPC a Catalunya de l'any natural anterior, els imports dels rendiments econòmics bruts anuals que delimiten els trams dels referits coeficients de proporcionalitat.

També anualment s'actualitzaran, aplicant-hi la variació de l'IPC a Catalunya de l'any natural anterior, els imports dels ajuts especificats en els apartats "Barem tractaments odontològics", "Bases específiques per a l'ajut ocular", "Bases específiques dels ajuts per estudis" i "Bases específiques de l'ajut per fills disminuïts" d'aquest Annex Fons social." (*Temporalment sense efectes durant la vigència de l'article 19. Dos de la Llei 31/2022, de 23 de desembre per acord de CP 17/02/2023.*)

Ajuts per a famílies nombroses.

Els ajuts amb càrrec al fons social per a treballadors/es que tinguin família nombrosa al seu càrrec seran incrementats un 10%. Les persones que siguin caps de família monoparental tindran el mateix tracte.

Bases específiques per a l'ajut odontològic.

Concepte:

L'ajut odontològic consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses que figuren al barem següent, no cobertes pel sistema de la Seguretat Social o per sistemes mutualistes concertats per l'Ajuntament.

Documentació:

A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

- a) fotocòpia del DNI de la persona causant (treballador/a, fill/a, cònjuge, etc...)
- b) fotocòpia mèdica compulsada on s'especifiqui el diagnòstic o la justificació de la necessitat del tractament, i on ha de figurar el número de col·legiat, el nom de la persona causant, la data i la signatura del metge/de la metgessa especialista.
- c) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, on ha de constar el CIF/NIF, el nom de la persona causant i la data.

Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar al barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

Barem tractaments odontològics

1. Radiologia.

Radiologia periapical	8,54€
-----------------------	-------

2. Odontologia conservadora.

Obturació simple	36,14€
------------------	--------

Obturació complexa	42,71€
--------------------	--------

Pal de titani	7,88€
---------------	-------

implantació pin	7,88€
-----------------	-------

Carilla de composite	72,26€
----------------------	--------

Endodòncia uniradicular	72,26€
-------------------------	--------

Endodòncia biradicular	85,40€
------------------------	--------

endodòncia multiradicular	105,12€
---------------------------	---------

3. Periodòncia.

Curetatge per quadrant	36,14€
------------------------	--------

Curetatge quirúrgic per quadrant	137,96€
----------------------------------	---------

Gingivectomia	59,13 €
---------------	---------

4. Odontopediatria.

Obturació dent temporal	29,56€
-------------------------	--------

pulpotomia	36,14€
------------	--------

5. Odontologia preventiva.

Tartrectomia	36,14€
--------------	--------

Fluorització per arcades	19,70€
--------------------------	--------

Laca de fluor	11,18€
---------------	--------

Sellat de fisures per quadrant	39,42€
--------------------------------	--------

6. Pròtesis removibles.

Dentadura completa sup. o inf	170,81€
-------------------------------	---------

Dentadura parcial resina	170,81€
--------------------------	---------

Fèrula de descàrrega	72,26€
----------------------	--------

Dentadura colada 1-4 unit	256,21€
---------------------------	---------

Dentadura colada +4 unit	282,49€
--------------------------	---------

Reajustaments pròtesis	49,26€
------------------------	--------

7. Pròtesis fixes.

Funda provisional	21,02€
-------------------	--------

Corona colada	72,26€
---------------	--------

Corona metall resina	72,26€
----------------------	--------

Corona metall porcellana	78,83€
--------------------------	--------

Munyó	49,26€
-------	--------

8. Ortodòncia.

Atesa la complexitat d'aquest tractament, i atès que és un tractament d'una durada aproximada de dos anys, el procediment per a la determinació de la quantitat final anual, que es procurarà abonar en un sol pagament dins del primer trimestre de l'any següent al qual es sol·licita l'ajut, serà el 80% de l'import de les despeses que s'hagin originat durant un any comprès entre els mesos de gener i desembre.

9. Cirurgia oral.

Exodòncia quirúrgica cordal	137,96€
Frenectomia	137,96€
Apicectomia	170,81€
Implants dentals	656,95€

Bases específiques per a l'ajut ocular.**Concepte:**

L'ajut ocular consistirà en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses per la correcció ocular no coberta pel sistema de la Seguretat Social o sistemes mutualistes concertats per l'Ajuntament.

Aquesta modalitat d'ajut es concedirà cada dos anys, llevat que la prestació corresponent resulti necessària per prescripció facultativa i suposis una modificació respecte de la situació anterior. En aquest últim cas, s'ha d'acreditar mitjançant un informe mèdic on consti la modificació de la graduació. També es concedirà en cas de robatori, havent d'acreditar-ho amb la corresponent denúncia i declaració jurada de no haver percebut cap indemnització.

Aquesta modalitat abastarà les prestacions següents:

Muntura ulleres	36,14€
Vidre de 0 a 3 diòptries	49,26€
" " 3-6	65,69€
" " de 6-9	85,41€
" més de 9	100%
Vidre (bifocal, trifocal)	72,26€
Vidre progressiu	78,83€
Renovació d'una lent de contacte	72,26€
Lents de contacte	144,53€

En els casos que l'ajut es demani per a dues ulleres o lents correctores, només podran concedir-se dos ajuts si són per a tipus de graduació diferent.

Documentació:

A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

- fotocòpia compulsada del DNI de la persona causant (treballador/a, fill/a, cònjuge, etc...) o del llibre de família si la persona causant és un/a fill/a que no disposa de DNI.
- fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, emès per facultatiu/iva i on hi ha de constar el CIF/NIF, el tipus de prestació, l'import, el nom de la persona causant i la data.
- en aquells casos en què sigui necessari, cal presentar un informe mèdic on consti la necessitat de renovar la correcció de la graduació, el nom de la persona causant, el número de col·legiat/ada, el nom i la signatura de l'oftalmòleg/a i la data.

Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar al barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

Bases específiques de l'ajut ortopèdic.**Concepte:**

L'ajut ortopèdic consistirà en una prestació econòmica destinada a sufragar les despeses per la correcció ortopèdica no coberta pel sistema de la Seguretat Social o sistemes mutualistes concertats per l'Ajuntament.

Per aquesta modalitat d'ajut caldrà aportar el justificant de prescripció facultativa. L'ajut es concedirà d'acord amb el barem següent:

Audiòfons i manteniment	70%
Mitges, crosses, faixes, cadires de rodes, etc	100%
Calçat ortopèdic	100%
Plantilles ortopèdiques	100%
Pròtesis fixes	100%
Altres a determinar per la Comissió	

Documentació:

A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

a) fotocòpia compulsada del DNI de la persona causant (treballador/a, fill/a, cònjuge, etc...) o del llibre de família si la persona causant és un/a fill/a que no disposa de DNI.

b) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, emès per facultatiu/iva i on hi ha de constar el CIF/NIF, el tipus de prestació, l'import, el nom de la persona causant i la data.

Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar al barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

Bases específiques de l'ajut per planificació familiar.

Concepte:

L'ajut per planificació familiar consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar les despeses que figuren al barem del centre oficial, no cobertes pel sistema de la Seguretat Social o per sistemes mutualistes concertats per l'Ajuntament. La prestació econòmica serà del 50% de la despesa originada, fins un import màxim de 3.000 euros. Les quantitats per imports superiors, es valoraran per la comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment.

Les despeses que cobreixi la Seguretat Social i no siguin cobertes pel sistema concertat per l'Ajuntament, aniran a càrrec de la Corporació.

Documentació:

A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

a) fotocòpia del DNI de la persona causant

b) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament de la despesa objecte d'ajut, on ha de constar el CIF/NIF, el nom de la persona causant i la data.

Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar al barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

Bases específiques dels ajuts per estudis.

Concepte:

L'ajut per estudis consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses que figuren al barem següent.

Només es concedirà un ajut per alumne/a amb independència del nombre d'activitats escolars que realitzi.

Ajut per llar d'infants	59,13€
Ajut per a pre-escolar	59,13€
Ajut per a primària	72,26€
Ajut per escola d'adults	72,26€

Ajut per a Batxillerat, ESO, cicles formatius, FP i COU	98,55€
Ajut per accés a la universitat de majors de 25 anys i per accés	
a cicles formatius de grau superior	98,55€
Ajut per estudis universitaris: graus i/o màsters amb titulació oficial:	
-carrera universitària (lletres)	229,93€
-carrera universitària (ciències)	262,78€
Ajut per estudis d'idiomes	72,26€
Ajut per estudis especials i artístics	98,55€

Documentació:

A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

- a) fotocòpia del DNI de la persona causant o llibre de família (treballador/a, fill/a, cònjuge, etc...)
- b) **llar d'infants i pre-escolar:** justificant de matriculació
escola d'adults: justificant d'assistència d'un 80% al curs
Batxillerat, cicles formatius, FP i COU: justificant de les despeses de matrícula
Accés a la universitat per majors de 25 anys: per obtenir l'ajut, caldrà adjuntar el justificant de matriculació. Aquest ajut només es podrà sol·licitar dues vegades.
Estudis universitaris: justificant de les despeses de matrícula per curs complet o assignatures soltes.
Estudis d'idiomes: justificant de les despeses de matrícula per curs complet.
Estudis especials i artístics: justificant de les despeses de matrícula del curs

Els justificants hauran de ser una fotocòpia compulsada del rebut o del document on s'acrediti el requisit que es demana al punt anterior. Al mateix hi ha de constar el nom de la persona causant i la data.

Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar al barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la despesa.

Només es concedirà un ajut per curs.

Bases específiques de l'ajut per fills/es disminuïts/ides.**Concepte:**

L'ajut per fills/es disminuïts/ides consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses per l'atenció de fills/es, amb el 33% de grau de disminució. Les quantitats assignades per cada fill/a seran:

import anual	854,04€
import addicional, per cada 1% més de grau de disminució:	10,92€ addicionals

Documentació:

A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

- a) certificació de l'ICASS amb indicació del grau de disminució psíquica o motriu.

Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar a la quantitat assignada per a cada fill/a el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

Bases específiques dels tractaments especials.**Concepte:**

Els ajuts per tractaments especials consisteixen en unes prestacions econòmiques destinades a sufragar en part o totalment les despeses que figuren al barem següent, no cobertes pel sistema de la Seguretat Social o per sistemes mutualistes concertats per l'Ajuntament.

Tractaments	Ajut
Psiquiàtrics o psicològics	50%
Logopedia	50%
Altres dificultats específiques de l'aprenentatge	50%
Raig làser	50%
Medicina natural	50%
Vacunes	100%

Documentació:

A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

- fotocòpia del DNI de la persona causant (treballador/a, fill/a, cònjuge, etc...)
- fotocòpia mèdica compulsada on s'especifiqui el diagnòstic o la justificació de la necessitat del tractament, i on ha de figurar el número de col·legiat/ada, el nom de la persona causant, la data i la signatura del metge/de la metgessa especialista.
- fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, on ha de constar el CIF/NIF, el nom de la persona causant i la data.
- Es podrà demanar el justificant, de la Seguretat Social o del sistema mutualista concertat per l'Ajuntament, on s'acrediti que aquesta prestació no queda coberta.

Import de l'ajut:

En tots els casos, els percentatges s'aplicaran a l'import que ha de satisfer l'empleat/ada, un cop gaudeixi de les prestacions a que tingui dret a càrrec de la Seguretat Social o sistemes mutualistes concertats per l'Ajuntament.

L'import final de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar a la quantitat anterior el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

Bases específiques de l'ajut excepcional.

Concepte.

Aquesta modalitat consistirà en un ajut econòmic de caràcter excepcional, que la comissió valorarà i decidirà per unanimitat, destinat a atendre situacions especials de màxima necessitat i/o situacions imprevistes que no es trobin incloses a la resta de modalitats i que hagin ocasionat una despesa determinada.

En aquest sentit, la comissió valorarà que pel mateix fet causant només es pugui concedir l'ajut una sola vegada.

Persones beneficiàries. En són beneficiàries els empleats i empleades municipals.

Requisits. Per poder optar a la modalitat d'ajut excepcional, serà requisit indispensable que aquest no sigui objecte de cobertura a les bases definides anteriorment, o per la Seguretat Social o qualsevol sistema habitual de previsió de riscos.

Documentació.

A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

- fotocòpia compulsada del DNI de la persona sol·licitant.
- Documentació acreditativa del fet o de la circumstància que s'indiqui en la sol·licitud.
- Factures justificatives de la despesa.
- Si s'escau, fotocòpia compulsada del certificat de la Seguretat Social, mútua o qualsevol altre organisme oficial que acrediti que s'ha sol·licitat el seu ajut i que aquest ha estat denegat.

Import de l'ajut i procediment d'adjudicació.

La comissió valorarà i decidirà per unanimitat, a la vista de la documentació presentada, la necessitat de l'ajut i en determinarà la quantia. L'import final de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar a la quantitat anterior el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

Preacord sobre condicions retributives específiques de treball del personal laboral i del personal subrogat que desenvolupa funcions a les llars d'infants municipals

El Consell Plenari, en la sessió ordinària del dia 21 de febrer de 2020, prèvia declaració de la urgència, va adoptar l'acord següent, que diu:

“Antecedents

Havent perdut vigència l'XI Conveni col·lectiu d'àmbit estatal de centres d'assistència i d'educació infantil, continuaran sent d'aplicació al personal subrogat de les llars d'infants municipals les previsions recollides al mateix, o les pactades individualment en els contractes de treball respectius, mentre no es negociïn unes noves condicions específiques a l'Ajuntament de Tarragona.

L'actual situació de diferents tipologies de personal que desenvolupa funcions a les llars d'infants municipals de l'Ajuntament de Tarragona aconsella negociar un règim de condicions de treball específic del personal que desenvolupa funcions a les llars d'infants municipals.

Les negociacions hauran de ser respectuoses amb els drets consolidats per part del personal, sense perjudici que es puguin realitzar adequacions puntuals que permetin homogeneïtzar el màxim possible les condicions de treball del personal que desenvolupa les mateixes tasques i, sempre, respectant les limitacions que s'imposen pel fet que l'interlocutor en la negociació, l'Ajuntament de Tarragona, és una administració pública i la capacitat negociadora es veu acotada pel sotmetiment a la llei i al Dret.

Fonaments de dret

Article 44 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Preacord

La comissió negociadora del Conveni Laboral, per unanimitat de les representacions de la Corporació, UGT, Intersindical-CSC i USOC, ha pactat, el 6 de febrer de 2020, el següent preacord sobre condicions retributives específiques de treball del personal laboral i del personal subrogat que desenvolupa funcions a les llars d'infants municipals, com annex al Conveni Laboral:

«1.- Retribucions

Les retribucions del personal subrogat de les llars d'infants municipals seran, amb efectes de primer de gener de 2020, les següents:

Directores i mestres: sou del subgrup A2, complement de destinació 19 i complement específic de 10.500,70 euros anuals

Educadores: sou del subgrup C1, complement de destinació 19 i complement específic de 9.634,24 euros anuals

2.- Triennis

El personal subrogat percebrà el mateix import establert per als triennis del personal funcionari de carrera, d'acord amb l'assimilació dels subgrups de titulació, reconeixent-los, a tal efecte, els serveis prestats a l'Administració des del moment de la materialització de la subrogació i els serveis previs a les Administracions públiques, en els termes previstos per a la funció pública.

3.- Complement de direcció

Les persones que exerceixin la direcció d'una llar d'infants percebran, en concepte de complement de direcció, per raó de les tasques inherents al càrrec directiu, 259,93 euros mensuals (en 14 mensualitats).

4.- Actualització

L'increment general de les retribucions del personal al servei d'aquest Ajuntament per a tots els anys de vigència del Conveni serà el que estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat. Aquest increment s'aplicarà al personal, de forma proporcional, sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic, inclosos el complement de direcció i el complement consolidat.

5.- Complement personal transitori

El personal subrogat de les llars d'infants municipals que, com a conseqüència de la subrogació, tingui dret a retribucions superiors a les establertes als apartats 1 i 3 d'aquest preacord, percebrà la diferència en concepte de complement personal transitori.

Aquest complement personal transitori s'actualitzarà en els mateixos termes que s'acordi l'increment general de les retribucions del personal laboral al servei d'aquest Ajuntament. Només serà

absorbible en cas de canvi de categoria professional, en la mesura que el canvi de categoria comporti un increment retributiu.

6.- Malaltia o accident

Des del primer dia d'absència per malaltia o accident, s'ha de presentar el corresponent justificant mèdic i periòdicament els comunicats de confirmació, sens perjudici de les justificacions que, en qualsevol moment, es puguin exigir per la no assistència al treball. El comunicat d'alta es presenta el mateix dia de la incorporació.

En els casos de baixa per accident o malaltia, la totalitat del personal afectat pel present preacord percebrà el 100% de les retribucions, tant de les bàsiques com de les complementàries.

Disposició derogatòria

Queda derogat, respecte el personal que presta serveis a les llars d'infants municipals, l'article 28 (complement per equips directius de les escoles d'adults, música i bressol) del Conveni laboral de l'Ajuntament de Tarragona.

Disposicions transitòries

1.- Per a l'any 2020, les retribucions s'actualitzaran en els termes del Reial Decret Llei 2/2020 i de la normativa estatal que el desenvolupi o els substitueixi.

2.- Les diferències retributives que generi l'aplicació dels apartats 1, 3 i 6 d'aquest preacord, corresponents al període de 27 de juliol a 31 de desembre de 2019 s'abonaran, segons les disponibilitats pressupostàries, dins l'exercici 2020 o 2021, en un o diversos pagaments.“

L'art. 39.3 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques estableix que, excepcionalment, es pot atorgar eficàcia retroactiva als actes quan produeixin efectes favorables a l'interessat, sempre que els supòsits de fet necessaris ja existissin en la data a la qual es retrotregui l'eficàcia de l'acte i aquesta no lesioni drets o interessos legítims d'altres persones.

El servei de Personal informa favorablement que aquests increments retributius produeixen efectes favorables a les persones interessades, els supòsits de fet necessaris ja existien en la data a la qual es retrotreu l'eficàcia de l'acte i aquesta no lesiona drets o interessos legítims d'altres persones.

La Intervenció general ha formulat informe de control financer permanent previ favorable, a excepció de la disposició transitòria segona, la qual s'informa desfavorablement, en tant proposa un compromís de despesa a realitzar durant el 2020 o el 2021 sense cobertura pressupostària.

En conseqüència, el Consell Plenari acorda:

Primer.- Aprovar el transcrit preacord sobre condicions retributives específiques de treball del personal laboral i del personal subrogat que desenvolupa funcions a les llars d'infants municipals, amb excepció de la disposició transitòria segona mentre no es disposi de consignació pressupostària, com annex al Conveni Laboral.

Segon.- Aquest acord s'adopta als efectes d'aplicació de les indicades retribucions a la nòmina del personal subrogat de les llars d'infants municipals amb efectes d'1 de gener de 2020”.

Conveni específic sobre permís retribuït per conciliació, per a les persones que tenen al seu càrrec persones que han de fer aïllament, per la COVID-19 (Aprovat per Consell Plenari de 18/12/2020).

Primer: Àmbit d'aplicació

Aquest conveni específic és d'aplicació a tot el personal laboral que presta els seus serveis a l'Ajuntament de Tarragona.

Segon: Permís retribuït

1.- Les persones que tenen al seu càrrec menors de 12 anys o persones en situació de dependència que han de fer aïllament, tot i no haver estat contagiats/ades amb la COVID-19, prestaran serveis en règim de teletreball amb l'aplicació de qualsevol sistema de flexibilitat horària, règim de torns i fixació d'horaris especials. La situació d'aïllament preventiu de la persona en situació de dependència o del/de la menor s'acredita mitjançant una declaració responsable de la persona interessada. Aquesta circumstància podrà ésser objecte de verificació per part del servei de personal.

2.- En el cas que, per la naturalesa de les funcions del lloc de treball, no es puguin prestar serveis en règim de teletreball, s'aplicaran els sistemes de flexibilitat horària, règim de torns, fixació d'horaris especials o adaptació funcional. Si tot i així no resulta possible l'adequada atenció de la persona en situació de dependència o del/de la menor a càrrec, s'autoritzarà el permís retribuït per conciliació a què fa referència el punt 8.2 de la Instrucció 5/2020, de la Secretaria d'Administració i Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, que ho pot ser per tota la jornada de treball o afectar a una part de la mateixa, sempre que s'acrediti que no pot atendre's adequadament la persona en situació de dependència o el/la menor a càrrec.

3.- En el supòsit que l'altre membre de la parella, cas de ser-hi, gaudeixi d'un permís similar, la suma de les dues reduccions de la jornada de treball d'ambdós membres no podrà ser superior al cent per cent de l'esmentada jornada.

4.- Aquest permís es concedirà prèvia declaració responsable de la persona interessada relativa a què no hi ha cap altra persona que pugui fer-se càrrec dels/de les menors o de les persones dependents. A la sol·licitud caldrà adjuntar una declaració responsable acreditativa de la convivència amb el/la menor o persona amb situació de dependència, així com que altres persones adultes que conviuen en el domicili no poden assumir aquesta guarda, i els motius que ho provoquen, o si gaudeixen d'algun permís (retribuït o no). En aquest cas, també s'hauran d'adjuntar la documentació de reducció de jornada de treball per aquest supòsit, i en quin percentatge. Aquestes circumstàncies podran ésser objecte de verificació pel servei de personal de l'Ajuntament.

Tercer.- Termini

Aquest permís s'aplicarà pel temps indispensable que duri l'aïllament, i mentre l'Estat no reconegui una baixa laboral (o situació similar) per aquesta situació.»