

ACORD SOBRE CONDICIONS DE TREBALL PEL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCI DE LOCALRET

REUNITS

D'una banda, xxxxxxxxxxxxxxx, amb NIF xxxxxxxxxx, Director General, en nom i representació del Consorci Localret amb NIF P-5800043-A i domicili al c/Llacuna, 166, 9a planta.

D'altra banda, xxxxxxxxxxxxxxx amb NIF xxxxxxxxxx en la seva condició de treballador del Consorci Localret.

Signen el present acord sobre condicions de treball per al personal laboral del Consorci Localret i els seus ens dependent segons els següent articulat:

PREÀMBUL

La naturalesa pública i local del Consorci Localret així com dels organismes que en depenen configuren les relacions del seu personal treballador en el marc del sector de les relacions laborals dels treballadors de les Administracions Públiques catalanes.

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS

Art. 1. Àmbit, naturalesa i eficàcia.

El present Acord sobre condicions de treball és d'aplicació al personal que amb relació jurídica laboral presta serveis en el Consorci de Localret incloses les seves societats i organismes dependents.

Aquestes clàusules s'incorporaran al contracte de treball i substituiran les condicions de treball actualment existents.

El contingut d'aquest Acord sobre condicions de treball afecten els centres de treball dependents del Consorci de Localret qualsevol, que sigui la seva ubicació o situació geogràfica.

L'àmbit temporal de l'acord s'estableix entre la data de signatura fins el 31 de desembre de 2011. L'acord s'entendrà tàcitament prorrogat per períodes d'un any, excepte en el cas de denúncia per a la seva revisió tres mesos abans de la seva finalització.

Art. 2. Norma mínima i vinculació a la totalitat.

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

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

Art. 3. Clàusula de garantia.

Les parts acorden que el present bloc regularà les relacions laborals i que en absència de regulació expressa serà d'aplicació l'Estatut bàsic de l'empleat públic en allò aplicable al personal laboral, l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa laboral.

Art. 4. Compensació, absorció i garanties personals.

En matèria de compensació i absorció seran d'aplicació el que disposin les normes legals d'aplicació al cas concret, sense perjudici del que s'estableixi amb caràcter específic en aquest Acord sobre condicions de treball

Les condicions i retribucions que s'estableixin en aquest Acord sobre condicions de treball amb caràcter mínim compensaran i absorbiran qualsevol altres existents en el moment de la seva entrada en vigor.

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

Art. 5. Organització del treball.

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

S'estudiaran les propostes i suggeriments dels empleats en aquesta matèria.

Art. 6. Control horari.

Atès que és un deure bàsic del treballador complir les obligacions concretes del seu lloc de treball, obligatòriament s'haurà de complir amb el sistema de control horari que estableixi la direcció.

Art. 7. Plantilla de personal.

La direcció del Consorci elaborarà una relació de llocs de treball.

Aquesta relació comprendrà els llocs de treball existents i farà constar el grup, categoria professional i complement de lloc de treball i definició de les funcions de cada plaça.

Art. 8. Classificació professional.

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

2. En matèria de classificació professional s'ha d'estar al que disposen els articles 22, 23 i 24 del Estatut dels Treballadors, i al pactat en aquest Acord sobre condicions de treball.

3. En virtut de la funció que sigui necessari desenvolupar i de la capacitat i idoneïtat del treballador, quan per llei no sigui necessària l'exigència de titulació, el contracte

haurà de determinar el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb els coneixements i experiència necessaris en relació amb les funcions que es desenvoluparan.

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

Grup A1. Tècnics superiors i comandaments. S'integren en aquest grup les places que requereixen treballadors amb titulació universitària en grau superior o aquells altres amb un grau molt alt de coneixements, experiència i capacitat en relació amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

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

Grup C1. Tècnics especialistes i comandaments intermedis. S'integren en aquest grup les places que requereixen treballadors amb titulació de batxillerat o formació professional de segon grau o equivalent, o capacitació provada amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

Grup C2. Auxiliars i personal especialitzat. S'integren en aquest grup les places que requereixen treballadors amb titulació de batxillerat o formació professional de primer grau o equivalent o capacitació provada amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

Per tal de possibilitar la promoció professional de tots els treballadors dins la seva categoria professional cadascuna d'aquestes es divideix en nivells de retribució amb una ràtio salarial determinada. La part de la retribució corresponent al nivell es configura com el complement de destí.

En atenció al que s'ha exposat amb anterioritat, ambdues parts acorden l'adscripció del treballador a la plaça de xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx del grup Consorci Localret, categoria **xx** i nivell **x**.

Art. 9. Treballs de superior o inferior categoria.

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

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

En cap cas el desenvolupament de funcions de categoria superior donarà dret a la consolidació de la categoria professional en la que s'integrin les funcions

desenvolupades; en aquest sentit l'accés a les categories i grups professionals s'haurà d'ajustar a les regles de promoció del present Acord sobre condicions de treball.

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

1. Normes de caràcter general.

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

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

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

c) La promoció interna i el nou ingrés s'efectuaran a criteri de la direcció del Consorci per concurs de mèrits, per proves específiques o per sistemes que comprenguin ambdós modalitats.

2. Procediment de les convocatòries.

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

Art. 11. Període de prova.

El personal de nou ingrés que hagi formalitzat un contracte laboral haurà de superar, en cas de què figurin expressament en el contracte els terminis de prova següents:

- Treballadors adscrits al grup A1: 6 mesos.
- Treballadors adscrits al grup B: 2 mesos.
- Treballadors adscrits al grup C1: 1 mes.
- Treballadors adscrits al grup C2: 2 setmanes.

Durant aquests terminis el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup i categoria professional.

Per altra banda, durant el període de prova qualsevol de les parts podrà rescindir la relació de treball.

Els treballadors que accedeixin a la condició de fixos i que amb anterioritat hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques mitjançant contracte temporal, se'ls computarà el temps treballat a efectes del compliment del període de prova.

Art. 12. Mobilitat funcional.

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

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

Art. 13. Contractació temporal.

Quan les necessitats de funcionament del Consorci ho requereixin es procedirà a la contractació de personal en règim temporal d'acord amb les modalitats i exigències que preveu la legislació laboral.

Art. 14. Situació d'incompatibilitat.

Són de plena aplicació al personal comprés dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sobre condicions de treball les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitat del personal al servei de les Administracions Públiques.

CAPÍTOL III.- Ordenació de la jornada de treball.

Art. 15. Jornada de treball.

1. La jornada laboral efectiva del personal comprés a l'àmbit personal del present Acord sobre condicions de treball és de 37.5 hores setmanals, de dilluns a divendres en règim de jornada partida, llevat el que es disposa a l'apartat següent. L'horari de compliment de la jornada en fixa en: jornada de matí de 8:30-9:00 com a horari d'entrada a 14:30-15:00 com horari de sortida i dues tardes setmanals fins a completar les 37.5 hores setmanals, una d'aquestes tardes serà fixada per la direcció i l'altra pel treballador i caldrà que es comuniqui a la direcció cada inici d'any. La jornada de tarda es fixa entre les 15:30-16:00 h. com a horari d'entrada i entre les 19:15-19:45 com a horari de sortida, tot això sense perjudici que es puguin establir d'altres horaris per necessitats de l'activitat ordinària.

L'horari del personal adscrit al servei de Recepció podrà variar en funció de les necessitats del servei, en especial en els períodes vacacionals i de jornada intensiva, sense que això pugui comportar un increment de la jornada de treball.

2. Durant el període comprés entre el dia 15 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclosos, la jornada de treball serà de 35 hores setmanals a realitzar en jornada continuada. Per necessitats del servei podran ser establertes excepcions a la distribució de la jornada per llocs de treball determinats.

3. Las interrupcions de presència en el lloc de treball durant la jornada que no obeeixin a circumstàncies ja previstes en aquest Acord sobre condicions de treball requeriran l'autorització expressa i continuada per part de la direcció del Consorci i donaran lloc a l'obligació de recuperar el temps de la interrupció preferentment dintre de la mateixa setmana i, en tot cas, dintre del mateix mes.

4. Els treballadors podran gaudir al matí d'una pausa de vint minuts que es computarà com temps efectiu de treball.

5. Hores extraordinàries: els treballs extraordinaris es podran prestar en supòsits imprevistos o perquè ho exigeixen les necessitats del servei, i sempre amb l'autorització prèvia de la direcció. La forma de retribució serà mitjançant la compensació de les hores extraordinàries realitzades en funció dels següents criteris:

Cada hora extraordinària realitzada en dia laborable serà compensada per 1 hora laborable.

Cada hora extraordinària realitzada en dia festiu serà compensada per 1.5 hores laborables.

Les hores extraordinàries es compensaran dins dels 30 dies següents als de la seva realització, en la mesura que sigui possible atenent a les necessitats del servei.

Art. 16. Calendari.

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

Art. 17. Vacances i festes.

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

Es considera període normal de vacances el comprés entre l'1 de juliol fins al 30 de setembre. No obstant quan les necessitats del servei ho permetin i existís acord entre el treballador i la direcció es podran gaudir les vacances en un altre període. En tot cas el gaudiment dels dies s'haurà de fer efectiu entre l'1 de gener de l'any natural i el 31 de gener de l'any següent.

Si per necessitats motivades del servei cal que el treballador gaudeixi de les vacances fora del període habitual, la durada d'aquestes s'incrementarà a 28 dies laborables. No s'aplicarà aquest increment si les vacances es gaudeixen fora del període habitual a petició pròpia.

Els treballadors podran fraccionar les vacances anuals en tres períodes, essent el període mínim de fracció de 5 dies laborables; aquesta opció haurà de ser demanada amb una antelació no inferior a tres mesos de l'inici del seu període ordinari de

gaudiment i precisarà d'autorització del cap d'àrea i el vist i plau del director de Localret.

La direcció del Consorci establirà el calendari de vacances d'acord, en la mesura de lo possible, amb les peticions formulades pels treballadors. Las sol·licituds hauran de ser presentades abans del 31 de Maig de cada any i la decisió de la empresa s'haurà de notificar als treballadors amb 15 dies des de la seva presentació.

En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 38.2 de l'Estatut dels treballadors. Si es dóna igualtat de condicions en la petició del mateix període de vacances, podrà triar per anys alterns començant pel treballador amb més antiguitat.

Excepcionalment, es podran autoritzar períodes de vacances amb un preavís inferior a l'establert al paràgraf anterior.

Art. 18 Permisos.

El personal comprés dintre de l'àmbit d'aplicació del present Acord sobre condicions de treball gaudirà els permisos retribuïts i no recuperables per les causes següents, degudament justificades:

a) Per raó del matrimoni o unió de fet acreditada el treballador tindrà dret a 15 dies naturals. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins del termini d'un any comptat de la data del casament o de l'inici de la convivència.

b) Per la mort o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat: tres dies si el fet es produeix en la mateixa localitat i fins a quatre si és en un altre localitat. Excepcionalment i per motius degudament justificats es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

c) Per trasllat de domicili sense canvi de municipi: un dia. Si comporta trasllat a altre localitat, fins a quatre dies.

d) Per concursar en exàmens finals en centres oficials: els dies durant els quals tenen lloc.

e) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable pel seu compliment.

f) Els treballadors gaudiran de 9 dies d'assumptes personals retribuïts, no recuperables i no subjectes a justificació, que estaran subordinats, quant a les dates de gaudiment, a les necessitats de servei.

D'aquests 9 dies, 4 es gaudiran obligatòriament de la següent forma:

Al voltant de Nadal: 2 dies

Al voltant de Setmana Santa: 2 dies

No obstant això, si el cap del departament corresponent, en funció de les necessitats del servei, així ho autoritza, aquests 4 dies es podran gaudir fora del període indicat.

Per cada tres dies d'alguna de les festes locals, autonòmiques o estatals que se celebrin en cap de setmana, els treballadors gaudiran d'un dia més d'assumptes propis.

g) Per raó del matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: el dia del casament, si s'assisteix a la celebració. Si la celebració té lloc fora de Catalunya el permís s'amplia fins a dos dies.

h) Permís per maternitat

Té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin. En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nونات s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nونات estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

i) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple:

Té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció del funcionari, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit. Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

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

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article són els que estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment simple ha de tenir una durada no inferior a un any.

j) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill

Té una durada de quinze dies i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió 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 que preveuen els apartats h) i i).

En els casos que preveuen els apartats h), i) i j) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la mare i, si s'escau, de l'altre progenitor treballador, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, 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 del període de gaudi del permís.

El personal que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tenen dret, una vegada 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 haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

k) Violència de gènere

Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora: les faltes d'assistència de les dones víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent en cada cas.

l) Permís de lactància

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció d'una hora de la seva jornada (mitja hora al inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada) amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi estableix. D'aquest permís en pot gaudir indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

El període de permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat.

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

m) Període de vacances

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs 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.

n) Permís prenatal

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.

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.

o) Permís sense retribució per a atendre un familiar

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

p) Permisos de flexibilitat horària recuperable

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

Art. 20. Llicències.

Es podran concedir llicència per realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hagi un informe favorable per part de la direcció del Consorci. Si aquesta llicència es dóna per interès propi del Consorci el treballador tindrà dret a cobrar totes les retribucions.

Art. 21 Reducció de la jornada

1. Reducció de la jornada laboral amb la totalitat de la retribució

a) Els treballadors 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 fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

b) La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la 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.

c) 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.

2. Reducció de jornada d'un 15%, d'un terç o de la meitat amb dret al 90%, del 80% o al 60% de les retribucions respectivament

Els treballadors poden gaudir d'una reducció d'un 15%, d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 90%, del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

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

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

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, 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.

3. Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el funcionari que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

4. Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el treballador té dret a sol·licitar una reducció de fins al 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 ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

Art. 22. Suspensió del contracte de treball.

Els treballadors tenen dret a la suspensió del contracte de treball, a més dels supòsits regulats en l' ET, en els supòsits d'excedència voluntària o forçosa.

1. Excedència voluntària.

Pot ser sol·licitada pels treballadors amb una antiguitat mínima d'un any al servei del Consorci. La duració d'aquesta situació no pot ser inferior a 4 mesos ni superior a cinc anys, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com antiguitat.

Aquest dret només podrà ser exercitat un altre cop transcorreguts 4 anys des de l'anterior excedència.

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

2. Excedència voluntària per conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral

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.

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

Si un cop finalida 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.

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

Per a tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

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

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal 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 si ocupa aquest amb caràcter indefinit. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb caràcter temporal o provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

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

Per a tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat 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 si ocupa aquest amb caràcter indefinit. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb caràcter temporal o provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

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.

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.

Per violència de gènere

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

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.

3. El Consorci 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.

3. Excedència forçosa.

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

Art. 23. Preavis en el cessament voluntari.

El treballador que voluntàriament cessi en la prestació de serveis ha de comunicar-lo a la direcció del Consorci amb l'antelació següent::

Treballadors adscrits al grup A1: un mes
Treballadors adscrits al grup B: quinze dies
Treballadors adscrits al grup C1: quinze dies
Treballadors adscrits al grup C2: quinze dies

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

CAPÍTOL IV. Règim retributiu.

Art. 24. Estructura salarial.

Les retribucions del personal comprés a l'àmbit del present Acord sobre condicions de treball estaran constituïdes pels següents conceptes,

1- Salari base: és la part de la retribució per unitat de temps fixada en atenció al grup professional al qual pertany el treballador amb independència del lloc de treball concret que desenvolupa. La seva periodicitat serà mensual.

2- Complement de destí: és la retribució corresponent al nivell de destinació del treballador al lloc de treball. Així mateix està vinculat a la titulació professional mínima requerida per cada lloc de treball.

3- Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball, en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat incompatibilitat, etc. En cap cas es podrà assignar més d'un complement específic per cada lloc de treball.

En funció dels paràmetres descrits anteriorment, el resultat és la taula retributiva següent:

GRUP		CATEGORIA		NIVELL	Sou Base	COMPLEMENT DE DESTI			
		CONSORCI	S.A.			4	3	2	1
						75%	65%	55%	50%
CONSORCI	S.A.	A1	1	C	19.873,45	14.905,08			
CONSORCI	S.A.	A1	1	3	19.873,45		12.917,74		
CONSORCI	S.A.	A1	1	2	19.873,45			10.930,39	
CONSORCI	S.A.	A1	1	1	19.873,45				9.936,72
CONSORCI	S.A.	B	2	4	16.561,21	12.420,91			
CONSORCI	S.A.	B	2	3	16.561,21		10.764,79		
CONSORCI	S.A.	B	2	2	16.561,21			9.108,67	
CONSORCI	S.A.	B	2	1	16.561,21				8.280,60
CONSORCI	S.A.	C1	3	4	11.040,81	8.280,60			
CONSORCI	S.A.	C1	3	3	11.040,81		7.176,52		
CONSORCI	S.A.	C1	3	2	11.040,81			6.072,44	
CONSORCI	S.A.	C1	3	1	11.040,81				5.520,40
CONSORCI	S.A.	C2	4	4	8.832,65	6.624,49			
CONSORCI	S.A.	C2	4	3	8.832,65		5.741,22		
CONSORCI	S.A.	C2	4	2	8.832,65			4.857,96	
CONSORCI	S.A.	C2	4	1	8.832,65				4.416,32

En atenció al que s'ha exposat amb anterioritat, la retribució anual per a l'exercici 2009 del treballador/a estarà constituïda pels següents conceptes:

Sou Base	Complement Destí	Complement Específic
xxxxx	xxxx	xxxxx€

4- Antiguitat: és una quantitat que retribueix la vinculació ininterrompuda del personal fix amb l'empresa a partir del primer dia del mes següent en que es compleixin tres anys de servei. La seva periodicitat és mensual.

S'estableixen les quantitats següents per cada tres anys de permanència en funció del grup professional al qual el treballador pertany:

Grup A1.	44,50 €
Grup B.	35,60 €
Grup C1.	26,72 €
Grup C2.	17,86 €

En el cas que el treballador canviï de categoria professional, el trienni que s'haurà d'abonar serà el corresponent a la categoria professional en el moment de finalització del trienni.

5- Pagues extraordinàries: tots els treballadors afectats pel vigent Acord sobre condicions de treball tenen dret a cobrar una paga extraordinària els mesos de març, juny, setembre i desembre, cadascuna d'elles en quantia equivalent a la suma del salari base, l'antiguitat i tots els complements que merita trimestralment.

6- Gratificació variable en funció dels objectius i resultats: aquesta gratificació tindrà caràcter anual. La quantia i els criteris de determinació seran igualment establerts anualment per la direcció del Consorci.

7- Dietes: quan per raó del servei, el treballador hagi de fer desplaçaments a una localitat distinta a la de la seu del Consorci, percebrà les quantitats que fixi la direcció en funció de les circumstàncies. Si aquestes ho requerissin, s'elaborarà conjuntament amb els treballadors un reglament amb caràcter general.

8- Locomoció: la direcció del Consorci posarà a disposició del treballador el mitjà de transport més adient quan per raó del servei sigui necessari el seu desplaçament. Es podrà, igualment, autoritzar l'ús de vehicle propi pel desplaçament. En aquest cas, el treballador cobrarà per quilòmetre recorregut la quantitat de 30 cèntims d'euro per km.

Art. 25. Incrementos retributius.

Atesa la naturalesa pública del Consorci, serà d'aplicació directa l'increment retributiu que anualment fixi la llei de pressupostos generals de l'Estat.

Art. 26. Jubilació

Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment de noves contractacions, s'estableix els 65 anys com a edat ordinària de jubilació dels treballadors i treballadores, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social.

El treballador o treballadora afectat haurà de tenir cobert el període mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de Seguretat Social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat de contributiva.

El Consorci realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i s'informarà els representants dels treballadors i treballadores, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

Els treballadors i treballadores que ho desitgin i puguin, podran demanar la seva jubilació a partir dels seixanta anys, sempre que l'ordenament jurídic ho permeti.

En el cas de ser acceptada per la Corporació la sol·licitud de jubilació anticipada, el Consorci abonarà una quantitat d'acord amb la següent escala:

60 anys	Una anualitat del sou brut
61 anys	80% d'una anualitat del sou brut
62 anys	60% d'una anualitat del sou brut
63 anys	40% d'una anualitat del sou brut
64 anys	20% d'una anualitat del sou brut

La sol·licitud haurà de ser tramesa en el termini màxim d'un mes des de la data de compliment de l'edat corresponent.

CAPÍTOL V.- Règim disciplinari.

Art. 27. Faltes i sancions.

1. Els treballadors poden ser sancionats per l'empresa mitjançant la corresponent resolució motivada, per incompliments laborals i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest article.

2. Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b) El retard, la negligència i la descurança en el compliment de les funcions.
- c) La no comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La falta de assistència al treball sense causa justificada d'un dia al mes.
- e) Las faltes repetides de puntualitat sense causa justificada fins tres dies al mes.

f) La descurança en la conservació de locals, materials i documents dels serveis.

g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.

h) L'abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

3. Són faltes greus les següents:

a) La falta de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, personal al seu càrrec i resta dels companys.

b) L'incompliment de les ordres e instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus pel servei.

c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i higiene en el treball establertes quan pugui derivar-se risc per la salut i la integritat física del treballador o d'altres treballadors.

e) La falta de assistència al treball sense causa justificada durant més d'un dia al mes, que no suposi falta molt greu.

f) Las faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de tres dies o menys de deu al mes.

g) L'abandonament del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.

h) La simulació de malaltia o accident.

i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documentació del servei.

l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitada autorització de compatibilitat.

m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'empresa.

n) La reincidència en la comissió d'una falta lleu, tot hi sigui de diferent naturalesa dintre d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

o) L'incompliment dels termes i altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

4. Són faltes molt greus les següents:

- a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encarregades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.
- b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.
- c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- d) La falta de d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.
- e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.
- f) El incompliment de les normes de incompatibilitat quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
- g) La reincidència en faltes greus malgrat siguin de diferent naturalesa dintre d'un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- h) La ocultació de situacions d'incompatibilitats i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
- i) Assajament sexual o moral.

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

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou de fins a quinze dies.

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de setze a 59 dies.

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concursos d'ascensos per un període d'un a dos anys.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou per seixanta dies.

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

Acomiadament.

Art. 28. Procediment sancionador.

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

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

CAPÍTOL VI. Altres disposicions.

Art. 29. Formació, perfeccionament i promoció professional.

1. De conformitat amb el que preveu l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors i amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional, el personal afectat per aquest Acord sobre condicions de treball té dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics i professionals i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional.

Es crea una comissió de formació formada pel director general i els responsables d'àrea que tindrà com a missió elaborar el pla de formació anual del personal així com impulsar les actuacions en aquest àmbit. Per a aquest fi, el pressupost del Consorci haurà de reconèixer una partida pressupostària amb la dotació corresponent.

2. Els treballadors que cursin amb regularitat estudis acadèmics o de formació i perfeccionament professional tindran preferència per a l'elecció del torn de treball si aquest és el règim establert. Així mateix tindran preferència per a l'elecció del torn de vacances i per a l'adaptació de la jornada laboral ordinària de treball en cas d'assistència als cursos de formació professional sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin i sense que comporti una reducció del número total d'hores de treball.

En qualsevol cas serà condició indispensable que el treballador acrediti degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

Art. 30. Complement econòmic en supòsits de baixes per incapacitat temporal.

En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral, accident laboral o malaltia professional degudament autoritzada per la Seguretat Social o la mútua i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, el Consorci abonarà als treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sobre condicions de treball el 100% dels salari real durant el període de baixa i fins el termini màxim legalment establert per estar en la situació d'incapacitat temporal.

Art. 31. Indemnització per mort, incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa.

El Consorci subscriurà una pòlissa d'assegurança que contempli els riscos de mort per accident de treball, defunció per causa natural o accident no laboral, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident de treball i malaltia professional.

Art. 32.- Assegurança de responsabilitat civil i quota anual col·legial.

El Consorci es farà càrrec per sí mateix o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances realitzada a l'efecte de la Responsabilitat Civil i l'assistència jurídica de tots els treballadors del Consorci en el desenvolupament de les funcions que tingui assignades, ja sigui dins o fora del centre de treball. Així mateix es farà càrrec de les quotes col·legials d'aquells treballadors que per llur responsabilitat i funcions requereixin d'aquesta col·legiació.

Art. 33. Reconeixement mèdic

Anualment es farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el funcionari.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

Art. 34. Riscos laborals

El Consorci se subjecta al compliment de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i dels reglaments que la despleguin.

Art. 35. Ajudes oftalmològiques i fisioterapèutiques

La Corporació es compromet a incorporar anualment una partida pressupostària per atendre prestacions oftalmològiques i fisioterapèutiques amb prescripció mèdica del personal.

La prescripció d'ulleres i lents de contacte es bonificarà amb la quantitat de 100 euros per beneficiari i any.

Art. 36. Complement econòmic de manutenció

En concepte de manutenció, els treballadors que realitzin la jornada completa rebran un ajut econòmic consistent en una quantitat vinculada a la realització per part del treballador de les dues tardes de la jornada laboral.

Les quantitats seran les següents:

- 5 euros per tarda de la jornada laboral realitzada en els anys 2008 i 2009
- 6 euros per tarda de la jornada laboral realitzada en els anys 2010 i 2011

La qual cosa es signa per duplicat i als efectes oportuns a Barcelona el 1 de març de 2009.

Per Localret

L'empleat/ada