



RESOLUCIÓ de 17 de setembre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la Modificació del Conveni Col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Móra la Nova (codi de conveni 43002142012001)

Vist el text de Modificació del Conveni Col·lectiu de personal laboral de l'Ajuntament de Móra la Nova, subscrit pels representants de l'entitat i pels dels seus treballadors el dia 9 de maig de 2019 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació

Vista l'aprovació expressa pel Ple de l'Ajuntament, en data 22 de maig de 2019

Resolc:

1.- Disposar la inscripció de la Modificació del Conveni Col·lectiu de personal laboral de l'Ajuntament de Móra la Nova al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a les Terres de l'Ebre, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Text de la modificació del conveni col·lectiu de personal laboral de l'Ajuntament de Móra la Nova:

CAPÍTOL 6

Règim disciplinari

Article 37

Responsabilitat disciplinària

El personal laboral queda subjecte al règim disciplinari que estableix l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i al règim específic que ve regulat per aquest conveni col·lectiu.

Article 38

La responsabilitat disciplinària

1. El personal laboral queda subjecte al règim disciplinari establert regulat en el títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i les normes que les lleis de funció pública puguin dictar en desplegament del mateix.



2. El personal laboral que indueixi a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.

3. Igualment, incorreran en responsabilitat el personal laboral que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

Article 39

L'exercici de la potestat disciplinària

1. l'Ajuntament de Móra la Nova ha de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.

2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:

- a. Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions;
- b. Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor;
- c. Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació;
- d. Principi de culpabilitat; i,
- e. Principi de presumpció d'innocència.

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indícis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vincularan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

Article 40

Les faltes disciplinàries

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

2. Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, en tot cas, les següents:

- a. L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.
- b. Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, com també la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
- c. L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
- d. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e. La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f. La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
- g. L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.



- h. La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
 - i. La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
 - j. La prevalença de la condició de treballador per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
 - k. L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
 - l. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
 - m. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
 - n. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
 - o. La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.
 - p. La persecució laboral.
 - q. La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
 - r. El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'Ajuntament de Móra la Nova.
 - s. El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
 - t. L'incompliment, pels responsables dels registres d'Activitats i de Béns Patrimonials i d'Interessos, i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.
 - u. També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.
3. Sens perjudici de l'establert per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:
- a. L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.
 - b. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - c. La manca de consideració envers els superiors, els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
 - d. El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
 - e. La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - f. Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
 - g. L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
 - h. La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
 - i. La negativa a accomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent.



- j. L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k. El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l. L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- m. L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n. La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o. L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p. La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r. La pertorbació greu del servei.
- s. La reincidència en faltes lleus.
- t. La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

4. Es consideraran com a faltes lleus, en tot cas, les següents:

- a. El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b. La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c. La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d. L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e. Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f. La negligència 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'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- h. L'incompliment dels deures i les obligacions de personal laboral, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 41 Les sancions

- 1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les sancions següents:
 - a. Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupaven.



- b. Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
 - c. Trasllet forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.
 - d. Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
 - f. Advertència.
 - g. Qualsevol altra que s'estableixi per llei.
2. Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.
3. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i també el grau de participació.

Article 42

La prescripció de les 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.
2. El termini de prescripció de les faltes començarà a explicar-se des que s'haguessin comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.
3. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 43

El procediment disciplinari i les mesures provisionals

1. No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.
2. La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.
3. El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. El procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.
4. Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.
5. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.



6. L'empleat públic suspès provisionalment tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

7. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de tornar allò percebut durant el temps de durada de la suspensió. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.

8. El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.

9. Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada es computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat públic al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

Tortosa, a 17 de setembre de 2021

El director dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre del Departament d'Empresa i Treball, Adam Tomàs i Roiget.