

Divendres, 27 de febrer de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 5 de desembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral (empleats públics) de l'Ajuntament de Premià de Mar per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08100082142014)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Premià de Mar subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 23 de juliol de 2014, i d'acord amb el que disposen l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; 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 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral (empleats públics) de l'Ajuntament de Premià de Mar per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08100082142014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE PREMIÀ DE MAR PER ALS ANYS 2014-2017**CAPÍTOL 1
DISPOSICIONS GENERALS I ÀMBIT D'APLICACIÓ****Article 1. Determinació de les parts**

1. Aquest Acord de condicions de treball ha estat negociat a la Mesa general de negociació constituïda d'acord amb allò que disposa l'article 36.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'Empleat Públic (EBEP).

2. Les parts que ho concerten són els representants de les organitzacions sindicals presents en la Mesa General de Negociació: Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadors (UGT), Confederació General del Treball (CGT), Central Sindical Independent de Funcionaris (CSIF) i representants del personal laboral per una banda, i els representants legals de l'Ajuntament de Premià de Mar signants del present Acord per l'altra.

Article 2. Àmbit funcional i personal

1. La naturalesa d'aquest Acord és la regulació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Premià de Mar i per tant té, a tots els efectes, la doble naturalesa d'Acord de condicions de treball en l'àmbit funcional i Conveni col·lectiu en l'àmbit laboral.

2. Aquest Acord de condicions és aplicable al personal funcionari i laboral en situació de servei actiu de l'Ajuntament de Premià de Mar. També és d'aplicació als funcionaris interins, funcionaris en pràctiques mentre duri el temps d'aquestes, i al personal municipal adscrit o que passi a prestar serveis a un organisme autònom, llevat que aquests disposin d'un Acord propi. S'exceptua de la seva aplicació el personal nomenat o contractat per ocupar càrrecs d'alta direcció i el personal eventual, ja sigui de confiança o assessorament especial, i pel que fa a condicions econòmiques, al personal dels Plans d'Ocupació que s'acolliran als acords específics que s'adoptin en aquests casos.

3. Per al personal de nou ingrés i per al personal interí i amb contracte, l'aplicació de les disposicions d'aquest Acord en allò que es refereix a l'acció social, règim retributiu, règim de vacances, permisos i llicències s'aplicarà d'acord amb el

Divendres, 27 de febrer de 2015

principi de proporcionalitat respecte al temps real de prestació de serveis. La proporcionalitat respecte a les quantitats meritades en aplicació de l'articulat del present Acord, també es tindrà en compte en els càlculs de les liquidacions que es practiquin en el moment de l'extinció de la relació laboral.

4. Els acords subscrits o que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats més representatius i l'Administració General de l'Estat, la Generalitat de Catalunya, la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, la Federació de Municipis de Catalunya i/o Associació Catalana de Municipis i Comarques, que esdevinguin més beneficiosos per la plantilla respecte a les condicions estipulades en aquest document, es traslladaran a la Mesa General de Negociació per tal de negociar l'adaptació del seu text i integrar-los dins d'aquest Acord.

5. Aquest acord s'estendrà al personal subrogat de l'Ajuntament, llevat del contractat a partir del 31 de desembre de 2000, per les empreses concessionàries, en els termes i condicions que s'estableixin en els corresponents plecs de condicions i en la normativa que sigui d'aplicació.

Article 3. Àmbit temporal

1. Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i tindrà vigència fins el dia 31 de desembre de 2017 Tanmateix els efectes econòmics que se'n derivin tindran efecte des de l'1 de gener de 2014, llevat que en l'articulat s'indiqui una altra data.

2. Es considera tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de l'Ajuntament o de la representació sindical, la qual s'ha de efectuar amb una antelació mínima de 3 mesos abans de la data de finalització de la seva vigència, del termini inicial o de les seves pròrrogues, per escrit i amb constància fefaent de l'altra part. En el supòsit de denúncia, el present Acord estarà en vigor íntegrament fins que s'aprovi un nou Acord.

3. Un cop denunciat, i fins que no s'aconsegueixi un nou acord que substitueixi aquest, continuarà vigent en tota la seva integritat, exceptuant les condicions econòmiques que seguiran el criteri de revisió que es determina en aquest Acord.

Article 4. Indivisió de l'Acord

1. Les condicions pactades en aquest acord són mínimes i formen un tot orgànic, unitari i indivisible i, per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

2. En cas que els canvis legislatius o bé la jurisdicció contenciosa-administrativa en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del present acord, la Mesa General de Negociació haurà d'adaptar un nou text que, dins de la legalitat, permeti restablir l'equilibri d'allò pactat. Aquesta adaptació no comportarà una nova negociació de l'Acord i només es revisarà la part afectada.

Article 5. Comissió d'interpretació i seguiment de l'Acord de condicions de treball

1. Es crea una Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'Acord com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment i assumirà complementàriament altres funcions que expressament li confereixi aquest Acord, sempre que no envaeixin competències d'altres òrgans.

2. La Comissió estarà integrada, en la representació sindical, per un membre de cada sindicat amb representació al Comitè Unitari de Personal. La representació municipal estarà representada per igual nombre de membres que de representació sindical. Es podrà designar un suplent i també podrà assistir un assessor que tindrà veu però no podrà exercir el vot.

3. Amb caràcter general els acords de la Comissió s'adoptaran per la concurrència de voluntats entre la representació del govern municipal i la majoria de la representació sindical, amb vot ponderat respecte a la proporcionalitat de la seva representació, dels sindicats presents en les sessions.

4. La Comissió es reunirà un cop cada trimestre i, a petició d'alguna de les parts, de manera extraordinària, quan sigui necessari. Les reunions extraordinàries s'han de realitzar dins del termini de 7 dies a partir de la petició i en el dia i hora convingudes per ambdues parts. S'aixecaran actes de les reunions, i els seus acords seran d'obligat compliment.

Article 6. Resolució de conflictes

1. Pel que fa als conflictes d'interpretació de l'Acord, en cas de desavinença a la Comissió de Seguiment i Interpretació del Pacte, les parts restaran obligades a plantejar la qüestió debatuda a l'autoritat competent de la Generalitat de

Divendres, 27 de febrer de 2015

Catalunya: "Consorti d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local" (CEMICAL), d'acord amb les normes i els estatuts de funcionament d'aquest organisme, amb la finalitat d'obtenir la corresponent mediació i sense perjudici de les accions judicials que es poguessin plantejar.

CAPÍTOL 2 CONDICIONS DE TREBALL

Article 7. Regulació general

Les condicions recollides en aquest capítol tenen un caràcter genèric i resten condicionades pel que fa als sectors i llocs de treball afectats, a les que s'inclouen en els annexos corresponents.

Article 8. Jornada setmanal ordinària

S'estableix una jornada ordinària de treball de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu de mitjana setmanal distribuïda de dilluns a divendres a raó d'un mínim de sis hores i mitja diàries.

Article 9. Jornada diària

1. La jornada diària ordinària serà de 7 hores i mitja, que es realitzarà de forma contínua dins d'un espai horari que va des de les 7:00 fins a les 15:30 hores. S'estableix dins d'aquesta jornada de 7h i mitja, 30 minuts de flexibilitat per a desenvolupar autoformació.

2. Aquesta flexibilitat destinada a l'autoformació es podrà gaudir amb independència dels cursos proposats al pla de formació propi de la Corporació.

3. El temps destinat a autoformació es podrà acumular atenent a les peculiaritats pròpies de cada departament, de manera que es pugui gaudir en períodes no coincidents amb els mesos de major activitat. Tenint en compte aquest criteri, els serveis proposaran anualment la seva distribució durant l'any natural. Aquesta proposta serà traslladada a la Comissió Mixta de Seguiment d'aquest acord i serà tractada juntament amb el calendari laboral de cada any.

4. En el cas de la policia local s'exclouen els següents períodes d'acumulació:

1. En període de vacances, el mesos de juliol i agost.
2. Els caps de setmana.
3. Els dies d'especial rellevància.
4. Els dies que per resolució d'alcaldia es puguin determinar de manera motivada per garantir els serveis essencials.

5. Les jornades ordinàries diferenciades que no obeeixin al règim horari descrit al punt 1 d'aquest article, meritiran els complements que es descriuen en l'article 102 d'aquest Acord, segons la naturalesa de les circumstàncies que hi concorrin.

Article 10. Calendari laboral

1. Un cop establerts els dies festius anuals, la Comissió Mixta de Seguiment i interpretació d'aquest acord, aprovarà anualment el calendari laboral, i Recursos Humans calcularà la jornada laboral anual de treball.

2. El personal amb jornades especials, un cop fet el càlcul de la jornada laboral anual de treball de mitjana, si es produeix excés de jornada ordinària general de la plantilla, aquest es compensarà en jornades senceres de descans que seran repartides proporcionalment durant els 12 mesos de l'any.

Article 11. Criteris de flexibilitat

1. Amb la voluntat de flexibilitzar les condicions horàries de treball per contribuir a una millor conciliació de la vida laboral i familiar del personal de l'Ajuntament, en el període de vigència d'aquest Acord, la Corporació efectuarà un estudi sobre la flexibilitat. Les condicions en les que es durà a terme aquesta modalitat de treball es concretaran al si de la Mesa Negociadora i s'afegiran com a part integrant del present Acord.

2. Sens perjudici de la realització de l'estudi per part de l'Ajuntament, transitòriament s'aplicarà un criteri de flexibilitat consistent en permetre que aquells treballadors no sotmesos a quadrants de servei ni a torns que tinguin al seu càrrec persones grans, fills/es menors de 12 anys o persones amb discapacitat, o un familiar fins al segon grau de

Divendres, 27 de febrer de 2015

consanguinitat o afinitat amb malaltia greu, puguin gaudir de 60 minuts de flexibilitat en el seu ingrés al centre de treball així com en la sortida.

Article 12. Descansos

1. Tot el personal afectat pel present Acord que efectui una jornada continuada de sis hores, gaudirà d'un pausa no superior a 30 minuts computable com a jornada de treball, amb subjecció a les peculiaritats que s'especifiquin en els annexes d'aquest Acord. Si la jornada continuada és superior a 5 hores i inferior a 6, el temps de descans es redueix a un màxim de 20 minuts.

2. Sempre que sigui possible i durant la vigència d'aquest acord, en els edificis municipals en els que treballin un mínim de 20 treballadors/es s'habilitarà una sala-menjador perquè el personal que decideixi realitzar la pausa de l'esmorzar o el descans entre la jornada del matí i la de la tarda, dins del centre de treball, disposi d'un espai adequat a aquest efecte.

3. El temps de descans no podrà suposar la desatenció dels serveis al públic. Per tal que això no succeeixi, s'hauran d'establir els torns necessaris de manera que aquests serveis quedin coberts. En cas de departaments unipersonals en els que no sigui possible establir aquests torns, el descans per a l'esmorzar s'efectuarà fora de l'horari d'atenció al públic.

4. Es garanteix a tots els treballadors un descans setmanal mínim 48 hores sense interrupció.

Article 13. Treball a distància

1. L'Ajuntament en el seu paper fonamental en la protecció de drets, ha d'exercir una funció exemplificadora per a la societat en la implantació del treball a distància, contribuint a millorar el clima laboral, el rendiment dels treballadors públics i la qualitat del servei que presten a la ciutadania.

2. Amb la finalitat de perseverar en l'adopció de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, i l'operativitat de determinats llocs de treball, la Corporació es compromet en el període de vigència d'aquest Acord a efectuar un estudi dels llocs de treball susceptibles de poder treballar en règim de treball a distància.

3. Es dóna prioritat als treballadors que es trobin en alguna d'aquestes situacions:

Amb familiars amb situació de dependència.

Amb problemes de mobilitat reduïda.

Amb residències allunyades.

Article 14. Serveis mínims

1. Es pactaran a la Mesa Negociadora els serveis mínims que es requereixin a cada departament de l'Ajuntament. Els serveis mínims partiran de la planificació prèvia que efectuïn els responsables dels serveis als efectes de garantir la disponibilitat mínima de recursos humans per a la prestació del servei públic.

2. En cas de vaga, els serveis mínims obeiran a la mínima dotació de personal per respondre a necessitats de serveis essencials, entenent com a tals els imprescindibles per assegurar la seguretat i la informació a les persones usuàries dels serveis i requeriran una negociació expressa amb el comitè de vaga que es constitueixi a l'efecte.

Article 15. Control horari

1. L'Ajuntament es reserva la potestat de controlar l'estricta compliment de l'horari de treball, mitjançant directrius, normatives i aparells de control situats en el centre de treball.

2. En tot cas aquest control tindrà sempre un caràcter objectiu i no discriminatori entre els membres de la plantilla. En els llocs de treball en què no hi hagi instrument de control horari, el personal de l'esmentat departament escriurà de manera manual les incidències horàries en el registre establert a tal efecte.

3. El no compliment de l'horari comportarà la reducció econòmica que correspongui, en cas que no es justifiqui o no es recuperi dins del mes següent, d'acord amb les necessitats del servei de la Corporació. En aquest cas l'Ajuntament donarà accés a aquesta informació a la persona afectada d'aquesta incidència per tal que es presentin les al·legacions oportunes o es procedeixi a la seva recuperació.

Divendres, 27 de febrer de 2015

4. L'Ajuntament disposarà d'un sistema de consultes en el que tots els empleats podran consultar en tot moment el saldo d'hores treballades per tal de facilitar, si s'escau, la seva recuperació.

Article 16. Vacances

1. El conjunt de la plantilla tindrà dret de gaudir de 22 dies laborals retribuïts de vacances anuals, o els dies que corresponguin si el temps de servei prestat és inferior a un any, d'acord amb les següents concrecions:

a) Les vacances es meritiran proporcionalment per any natural. En el cas de baixa el període de vacances quedarà interromput i el podran gaudir posteriorment. Tanmateix el període de vacances es podrà gaudir finalitzat l'any natural si coincideix amb el permís de maternitat, paternitat o en cas que el permís per lactància s'acumuli en jornades completes.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una IT per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilitin al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment durant l'any natural a què corresponen, el treballadors ho pot fer un cop finalitzi la seva IT i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

b) Preferentment, les vacances es gaudiran de forma continuada. Malgrat tot, es reconeix al personal el dret de gaudir les vacances en tres fraccions. La fracció més important de vacances es gaudirà dins el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, que mai serà inferior a 10 dies feiners.

c) Per tal de garantir que tots els serveis de l'Ajuntament funcionin durant els dies laborables de l'any, cada departament organitzarà torns de vacances que assegurin la continuïtat en la prestació d'aquells. A aquests efectes, cada departament elaborarà un calendari de vacances que es lliurarà al Departament de Recursos Humans abans de l'1 de maig de cada any.

d) En cas d'existir coincidència de dates entre les sol·licituds dels empleats d'un mateix departament, la prioritat d'elecció es realitzarà per ordre alfabètic dels cognoms (A-Z) de forma rotativa, de manera que cap empleat/da gaudeixi de nou de prioritat fins que la resta de personal del departament no hagi gaudit de la mateixa.

e) Aquest sistema únicament s'aplicarà en cas d'existència de conflicte que no pugui ser resolt a través d'acord entre els propis treballadors/es i de l'aplicació de la prioritat d'elecció per ordre alfabètic en cada cas concret, es donarà compte per part del responsable del servei al departament de Recursos Humans, a la Junta de Personal i als Delegats de Personal.

f) Qualsevol conflicte derivat de l'aplicació d'aquest criteri, el resoldrà la Comissió d'interpretació i Seguiment d'aquest Acord.

PERMISOS I LLICÈNCIES RETRIBUÏTS

Article 17. Marc de referència

1. Els permisos a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya, sent la Generalitat de Catalunya l'administració de referència d'acord amb allò previst a l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i article 300 del Decret Legislatiu 2/2003, de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya. Aquests permisos i llicències seran actualitzats en cada moment que es produeixi una modificació al respecte i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat, amb independència de la classe de personal.

2. El llistat actualitzat dels permisos i llicències vigents en el moment de l'aprovació d'aquest acord és el detallat més endavant. Aquest llistat serà publicat a la intranet municipal i serà actualitzat quan s'escaigui. S'aplica el redactat vigent de la normativa catalana, i s'annexen les regulacions bàsiques d'aplicació del articles 48 i 49 de l'EBEP, quan existeixen diferències substantives en la seva regulació, així com les interpretacions jurisprudencials d'aplicació o les pràctiques consolidades en la seva tramitació.

Article 18. Assumptes personals

1. El permisos per assumptes personals (lliure disposició), dels que pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació del present acord, són els que es determinin legalment en cada moment.

Divendres, 27 de febrer de 2015

2. La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment. El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

3. La denegació del permís per raons de servei haurà de ser acreditada davant la Comissió Mixta de Seguiment i Interpretació d'aquest acord quan existeixi disconformitat i es manifesti a través de la corresponent reclamació formal per part del treballador/a. En cas d'acord a la Comissió, aquest es traslladarà a l'interessat i al responsable del servei.

4. La sol·licitud del permís s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de 7 dies llevat dels casos de força major.

Article 19. Mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar

1. Per hospitalització, mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat del lloc de treball, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

2. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, 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.

3. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització s'ha d'interpretar com a tal en el cas d'ingrés hospitalari, comporti o no intervenció quirúrgica, que requereixi pernoctació en un centre hospitalari. També s'inclou en aquest concepte l'internament hospitalari no superior a 24 hores si hi ha necessitat d'un procés de rehabilitació i/o assistència domiciliària que requereixi suport de tercera persona.

4. No s'inclou dins d'aquest concepte la realització de proves específiques (anàlisis clíniques, amniocentesi, quimioteràpia...etc.) ni la permanència en el servei d'urgències d'un hospital, llevat que l'estada al servei d'urgències tingui una durada igual o superior a 24 hores. La hospitalització pot ser conseqüència de malaltia greu o no greu, essent competència dels serveis mèdics aquesta qualificació.

5. En els supòsits definits anteriorment com hospitalització per atenció post-operatòria (cirurgia ambulatoria) o post-hospitalària (hospitalització inferior a 24 hores) es podrà realitzar la totalitat dels dies de permís dintre de les dues setmanes des del fet causant, a petició de l'empleat/da i de forma continuada, sempre i quan existeixi convivència amb la persona malalta o hi hagi parentiu de primer grau.

Article 20. Matrimoni o inici de convivència

El permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els 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.

Article 21. Matrimoni d'un familiar

El permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 22. Trasllet de domicili

Per trasllat de domicili, un dia. Si el trasllat es produeix a una altra localitat, 4 dies laborables.

Article 23. Exàmens

El permís per a exàmens finals en centres oficials és d'un dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, durant els dies de la seva celebració.

Article 24. Deures inexcusables de caràcter públic o personal

1. El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

Divendres, 27 de febrer de 2015

2. D'acord amb la jurisprudència es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Article 25. Maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, 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 i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o 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.

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 prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o 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 progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell 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 progenitora.

Article 26. Adopció o acolliment internacional

1. El permís per adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptant, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

2. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà 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.

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

Article 27. Permís per naixement, adopció o acolliment i paternitat (altre progenitor)

1. El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

2. El permís de paternitat té una durada de 4 setmanes consecutives. Es pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després

Divendres, 27 de febrer de 2015

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

3. A l'hora de concedir els permisos regulats en aquest article, es tindrà en compte la regulació que fa el RD 295/2009 de 6 de març pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat i risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, aplicant en aquest cas la situació més beneficiosa pel treballador/a.

Article 28. Lactància

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 finalitzat el permís per maternitat i es perllonga fins que el fill o filla compleix els 12 mesos. 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.

Article 29. Atenció a fills prematurs o hospitalitzats després del part

El permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats després del part, equival al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Article 30. Atenció a fills discapacitats

Els permís per a atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix en gaudir de 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 filla discapacitat rep atenció.

Article 31. Permís prenatal

El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de 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.

Article 32. Tràmits adopció o acolliment

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.

Article 33. Situacions de violència de gènere

El permís per situacions de violència de gènere, per a les víctimes immerses en aquesta situació que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el 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.

Article 34. Atenció mèdica al treballador i familiars directes

Per assistència a visites mèdiques de caràcter públic de l'interessat, cònjuge o parella i fill menor d'edat o familiar fins al segon grau que formin part de la unitat de convivència, durant l'horari de treball o abans: el temps indispensable.

Article 35. Cura de fill menor afectat per malaltia greu

1. El permís per cura de fill menor d'edat o familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i que formin part de la unitat familiar o de convivència, afectat per càncer o una altra malaltia greu, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la corporació, per a la

Divendres, 27 de febrer de 2015

cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

2. Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

3. Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

PERMISOS I LLICÈNCIES NO RETRIBUÏTS

Article 36. Estudis

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 37. Atenció a familiars

El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és 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.

Article 38. Assumptes propis

Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

Article 39. Flexibilitat horària per visites mèdiques

Sense perjudici del que s'estipula en l'article 18, es podrà gaudir d'un permís de flexibilitat horària recuperable que consisteix en l'absència del lloc de treball per 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. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

REDUCCIONS DE JORNADA

Article 40. Marc de referència

Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya. Aquests reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte. Les reduccions de jornada aquí establertes són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció. 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.

Article 41. Reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb el 80% o 60% de retribució.

1. Es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament, en els supòsits següents:

Divendres, 27 de febrer de 2015

- 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) Per tenir 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.

Article 42. Per fill menor de sis anys

1. Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any, de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament, per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys.
2. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

Article 43. Per fill menor de 12 anys, persona gran o amb discapacitat

1. Sense perjudici d'allò establert en el punt anterior, es pot gaudir d'una reducció d'un vuitè fins a la meitat de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions, per part de les persones que, per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys.
2. Per raons de guarda legal, el permís per cura directa d'un menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, es tindrà dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució de retribucions que corresponguin.
3. Es tindrà el mateix dret en el supòsit de cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

Article 44. Per discapacitat legalment reconeguda

Es pot gaudir d'una reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda, per part de les persones amb aquesta condició que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. 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.

Article 45. Per interès particular

Es pot sol·licitar una reducció d'un 15%, 1/3 o la meitat de la jornada en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La concessió de l'esmentada reducció de jornada resta subjecte a les necessitats del servei. No es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici de la reducció de jornada.

Article 46. Per tenir cura d'un familiar de primer grau amb malaltia molt greu

Per tenir cura d'un familiar de primer grau, es tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el 50% 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 titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Article 47. Jornada reduïda per interès particular

En aquells casos en què resulti compatible amb la naturalesa del lloc desenvolupat i amb les funcions del centre de treball, el personal que ocupi llocs de treball amb nivell de complement de destí inferior al 28, podrà sol·licitar el

Divendres, 27 de febrer de 2015

reconeixement d'una jornada reduïda, ininterrompuda, de les nou a les catorze hores, de dilluns a divendres, percebent el 75 per cent de les seves retribucions. No es podrà reconèixer aquesta reducció de jornada al personal que per la naturalesa i característiques del lloc de treball desenvolupat hagi de prestar serveis en règim d'especial dedicació.

EXCEDÈNCIES

Article 48. Marc de referència

1. Les excedències a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya. Aquests excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte. 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.

2. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin 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. 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.

3. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reintegrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

4. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, 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.

Article 49. Per 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. 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.

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. 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. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 50. Per tenir cura de familiars amb discapacitat

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 i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. 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.

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. 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.

Article 51. Per agrupació familiar

1. L'excedència voluntària per agrupació familiar es pot concedir, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als empleats el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu. Aquest lloc l'ha d'ocupar com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats

Divendres, 27 de febrer de 2015

de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

2. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

Article 52. Per violència de gènere

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga als empleats/des que estiguin patint aquesta situació, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense haver d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

2. Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 53. Per interès particular

1. L'excedència voluntària per interès particular es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors. La concessió de la present excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No podrà declarar-se quan a l'empleat/da se li instrueixi un expedient disciplinari.

2. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passi a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li siguin d'aplicació.

Article 54. Per incompatibilitat

L'excedència voluntària per incompatibilitat, es concedeix si els funcionaris públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

Article 55. Voluntària amb reserva del lloc de treball

L'excedència voluntària amb reserva del lloc de treball té una durada mínima d'un any i màxima de tres i es té dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps a efectes de triennis i grau personal. Aquesta excedència impedeix d'ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació funcional o contractual.

CRITERIS DE TRAMITACIÓ I APLICACIÓ DE LLICÈNCIES, PERMISOS I REDUCCIONS DE JORNADA

Article 56. Marc de referència

1. El règim de permisos, llicències i reduccions de jornada en l'àmbit de l'administració local forma part del règim estatutari dels empleats públics i per tant la seva creació, modificació i/o supressió és matèria de Llei que resulta d'aplicació immediata amb ocasió de la seva entrada en vigor.

2. D'acord amb l'establert a l'article 300 del Decret Legislatiu 2/2003, de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, a efectes de gestió, tramitació i justificació de permisos seran d'aplicació les instruccions i altra normativa dictada per la Generalitat de Catalunya, vers el seu personal funcionari.

3. Cada permís, llicència o reducció de jornada respon a un supòsit de fet específic que el justifica; qualsevol disposició general futura que estableixi o modifiqui algun tipus de permís o llicència implicarà l'absorció o modificació del permís o llicència regulat en aquest acord si respon al mateix supòsit de fet, malgrat tingui una altra denominació.

Divendres, 27 de febrer de 2015

4. En qualsevol cas, aquest article es dicta en base a la potestat de cada administració de negociar i regular l'aplicació i adaptació a la seva realitat concreta i específica del règim de permisos i jornada de treball establerta per l'article 37. m) de l'EBEP, així com en la necessitat de reglamentar el permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral establert a l'article 48. j) de l'EBEP, la caracterització de mínims dels permisos de l'article 49 de l'EBEP i la necessitat d'establir criteris clarificats en regulacions massa generalistes o en aquells punts no coincidents entre la normativa bàsica estatal i la de desenvolupament autonòmic.

Article 57. Procediment

Els permisos i llicències a que tenen dret els empleats municipals resten subjectes a l'obligació de sol·licitud prèvia i justificació, entenent-se en tot cas que els dies als quals es fa referència han de ser naturals i consecutius, llevat que el precepte que l'atorga indiqui una altra cosa o bé que existeixi una motivació per part de l'interessat.

Article 58. Concurrència en el fet causant

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 dels permisos per matrimoni, mort o hospitalització de familiar, el permís per atendre fills discapacitats o altres excepcions regulades en cada tipus de permís.

Article 59. Termini de gaudi

Quan concorri la impossibilitat del gaudiment dels dies personals abans del 15 de gener de l'any següent per malaltia professional, accident laboral o maternitat es podran realitzar en qualsevol altre moment, sempre de conformitat amb les necessitats del servei.

Article 60. Equiparació cònjuge-parella estable

A tots els efectes s'equipara el/la cònjuge a la parella estable, de conformitat amb allò indicat a la Llei de 25/2010 del llibre segon del Codi Civil de Catalunya.

Article 61. Deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

1. Per tal de garantir el permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral establert a l'article 48j) de l'EBEP, i per atendre circumstàncies familiars en les que calgui la participació del treballador, no justificables per pertànyer al seu univers personal, el calendari laboral anual establirà un número màxim d'hores, que es podran realitzar fins al 15 de gener de l'any següent. Aquest màxim serà de 30 hores anuals per cada treballador/a.

2. Aquest permís resta subjecte al règim general de sol·licitud i autorització prèvia, i a les necessitats del servei d'acord amb els criteris generals.

3. Els dies 24 i 31 de desembre romandran tancades les oficines públiques, a excepció dels serveis d'informació, registre general i la policia local. El personal adscrit a serveis afectats per aquesta excepcionalitat podrà gaudir com a compensació de dos dies en les mateixes condicions que l'aplicada en el cas dels dies per assumptes propis. El calendari laboral incorporarà dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

4. Així mateix, el calendari laboral incorporarà cada any natural, i com a màxim dos dies de permís, quan les festivitats s'escaiguin en dissabte.

5. Pel personal que tingui jornada reduïda o prestació de serveis inferior a l'any, el número d'hores serà el proporcional a la seva situació.

Article 62. Compactació de la reducció de jornada per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys

1. De forma equivalent a la instrucció 4/2012 de 15 d'octubre de la Secretaria d'Administració i Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, el gaudiment de manera compactada de la reducció de jornada per cura d'un fill o filla menor de sis anys, es sotmetrà als següents criteris:

a) Com a criteri general, sense perjudici de casos excepcionals, degudament justificats, no es podrà renunciar a la compactació de la reducció de la jornada una vegada sigui autoritzada i tampoc es podrà autoritzar la modificació de la reducció de la jornada d'un terç a la reducció de la jornada de la meitat, o a l'invés.

Divendres, 27 de febrer de 2015

b) La compactació de la reducció de jornada i de la lactància tenen com a finalitat allargar l'estada del menor a casa a partir del finiment del permís de maternitat, per la qual cosa, com a criteri general s'han d'autoritzar de manera continuada i sense interrupcions.

2. Gaudiment del primer any de reducció de manera compactada i posterior regularització de retribucions:

a) En el cas que el beneficiari gaudeixi de tot o de part del primer any de reducció de jornada de manera compactada li seran regularitzades econòmicament les retribucions durant els mesos posteriors a partir de la seva reincorporació al seu lloc de treball, amb independència que continuï o no gaudint de la reducció de jornada.

b) En aquest sentit, s'aplicarà en les nomines dels mesos següents a la seva reincorporació, un descompte durant 8 o 6 mesos, respectivament, en funció de si es tracta d'una compactació d'un terç o la meitat de la jornada, a compte del total de les retribucions avançades durant la compactació de jornada, fins a absorbir el 100% d'aquella quantitat.

Article 63. Autoformació

1. Es destinarà 1/15 part de la jornada diària a la realització d'activitats formatives, a iniciativa de l'empleat i autorització del seu superior responsable, en la modalitat de formació a distància o d'autoformació. Amb aquesta finalitat, des del servei de recursos humans es preveuen accions formatives en dos àmbits:

a) Autoformació vinculada a les necessitats individuals relacionades amb el desenvolupament d'estratègies psicofísiques d'adaptació al lloc de treball. Aquesta modalitat computarà com a temps de treball efectiu i serà objecte de justificació, mitjançant instruments de caràcter declaratiu o de testimoniatge.

b) Autoformació de caràcter tècnic orientada a una millor operativitat de l'empleat i d'interacció amb el grup de referència, relacionada amb el domini d'habilitats recollides en la fitxa de cada lloc de treball. En aquest sentit, recursos humans facilitarà els continguts o matèries que es posaran a la disposició del personal per a la realització d'aquestes activitats formatives, amb indicació del temps destinat per a la seva realització o càrrega lectiva. Aquests continguts formatius es revisaran anualment i podran integrar propostes efectuades pels caps de servei i pel propi treballador, en ordre a una major adequació a les necessitats dels respectius departaments. El temps destinat a aquesta autoformació serà computat com a temps de treball efectiu i serà objecte de justificació i avaluació.

2. Cada empleat que s'aculli al permís per formació de ½ hora diària, haurà de posar-ho en coneixement del seu immediat superior i registrar el permís de formació com a incidència per aquest concepte en el control de presència.

3. Mitjançant informe motivat del comandament corresponent, es podran compactar les hores dedicades al desenvolupament d'accions formatives, quan per necessitats del servei no sigui possible el seu gaudiment diari. En aquests supòsits, els comandaments hauran de planificar aquest temps de formació, per que es pugui compactar en mode setmanal, mensual, trimestral, etc., proposant les dates o horari reservat a aquesta finalitat.

4. A la finalització de l'activitat formativa, o a l'adquisició dels coneixements necessaris per a l'actualització professional, el personal que hagi seguit autoformació de caràcter tècnica i operativa prevista al punt 1r. haurà d'emplenar i lliurar al servei de RRHH la fitxa d'avaluació corresponent a cada activitat, la qual haurà d'acreditar l'aprofitament o superació del nivell exigít per a l'acció formativa, per als casos en els quals l'activitat realitzada no tingui un sistema d'avaluació propi, serà el servei de recursos humans el que realitzi l'avaluació, mitjançant models adequats a cada activitat, i en tot cas l'empleat justificarà l'assistència o dedicació emprada en l'acció formativa. En els supòsits en què no s'acrediti aquest aprofitament o superació, l'empleat disposarà del suport necessari per adquirir els coneixements necessaris i serà novament avaluat.

5. Les prioritats per a l'elecció del catàleg d'activitats formatives es regirà pel seu caràcter transversal i la incidència en el desenvolupament de les competències professionals, enteses com el conjunt de coneixements, habilitats, actituds i valors, adequades per a l'acompliment de l'empleat. També formarà part d'aquesta oferta la formació permanent en seguretat i salut en el treball.

CAPÍTOL 3 SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 64. Seguretat i salut laboral

1. La prevenció de riscos laborals és una prioritat de la política de l'Ajuntament i de les organitzacions sindicals d'aquesta corporació i cal donar compliment a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i als reglaments i normes que la desenvolupen.

Divendres, 27 de febrer de 2015

2. Els empleats tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Per això, l'Ajuntament ha de promoure, formular i posar en pràctica una adequada política de seguretat i salut dels seus empleats en tots els aspectes relacionats amb el treball i adoptarà totes les mesures necessàries per a la seva protecció mitjançant un pla de prevenció actualitzat, l'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels empleats, actuació en cas d'emergència i vigilància de la salut. El Comitè de Seguretat i Salut Laboral tindrà cura de l'aplicació efectiva d'aquestes mesures.

3. La formulació de la política de salut laboral partirà de l'anàlisi estadística i causal dels accidents de treball i de les malalties professionals que s'hi produeixen, de la detecció i identificació del risc i dels agents materials que el poden ocasionar, i també de les mesures i sistemes de prevenció o protecció que s'utilitzen. En tot cas, hauran de comprendre els estudis i projectes necessaris per decidir els riscos més significatius per la seva gravetat o freqüència, per tal de posar en pràctica sistemes o mesures eficaçes de protecció o prevenció, de millora del medi ambient en el treball i d'adaptació dels locals i dels llocs de treball. S'hi inclouran, així mateix, els programes d'execució de mesures preventives i els de control i inspecció en aquests locals, així com els plans de formació i aprenentatge del personal que calguin.

4. Es redactarà i s'aprovarà durant l'any 2014 un Reglament en matèria de Prevenció de Riscos Laborals per l'Ajuntament de Premià de Mar.

Article 65. Comitè de seguretat i salut laboral

El Comitè de Salut i Seguretat Laboral és l'òrgan intern, especialitzat i de participació en aquesta matèria i la seva composició es regula a la mateixa Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 66. Mesures concretes per al desenvolupament de la legislació sobre prevenció de riscos

1. El pla de prevenció de riscos laborals formarà part de l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció preventiva i ha de garantir centres i llocs de treball segurs, saludables i a la vegada sostenibles.

2. L'Ajuntament i la representació dels treballadors i les treballadores es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respectin la dignitat del conjunt de persones que treballen dins del seu àmbit laboral.

3. Són expressament reprovades totes les conductes de naturalesa sexual que siguin ofensives i no desitjades les quals es consideraran com a faltes molt greus i per les quals s'aplicarà la normativa disciplinària vigent, més encara quan hi hagi posició de superioritat jeràrquica. En aquest sentit l'Ajuntament es compromet a facilitar l'assessorament i l'assistència específica i confidencial amb un tècnic o una tècnica especialitzat/da independent, per a qualsevol conflicte que pugui implicar una conducta d'assetjament sexual o qualsevol conducta no desitjada de naturalesa sexual que afecti la dignitat del/de la treballador/a al seu lloc de treball.

4. S'establiran protocols d'actuació per abordar situacions d'assetjament moral, sexual, o psicològic i s'adaptaran amb motiu de l'aparició de nous riscos.

5. L'Ajuntament lliurarà a tots els empleats/des públics la descripció dels riscos laborals associats al lloc de treball. Amb caràcter general cada dos anys es lliurarà aquesta informació, sens perjudici que es lliuri en una altra data, sempre que hi hagi un canvi en les condicions de treball d'algun empleat municipal.

Article 67. Vigilància de la salut

1. Es realitzarà, per part d'una mútua especialitzada que designarà l'Ajuntament amb el vist i plau del Comitè de Salut i Seguretat, una revisió mèdica anual que tindrà caràcter obligatori en aquells aspectes relacionats amb malalties infecto-contagioses o que tinguin incidència professional. El Comitè de Salut Laboral identificarà els llocs de treball que per raó de la seva naturalesa estiguin sotmesos a inhalació o manipulació de productes tòxics. Els Serveis de Prevenció concertats per l'ajuntament, en particular els competents en matèria de Vigilància de la Salut, determinaran finalment els protocols d'actuació i realitzaran els diagnòstics específics per aquests llocs amb motiu de la revisió mèdica anual. La informació resultant es lliurarà a l'interessat en un termini màxim de 21 dies després d'haver-se realitzat i tindrà caràcter reservat en el supòsit que siguin detectades malalties del tipus abans esmentat. El Comitè de Salut i Seguretat i el Departament de Recursos Humans, promouran les accions pertinents que deixaran estalvi, en qualsevol cas, el dret constitucional a la intimitat personal i familiar. En cas d'observar-se alguna patologia o malaltia greu, es comunicarà a l'interessat amb la màxima urgència.

Divendres, 27 de febrer de 2015

2. L'Ajuntament facilitarà els mitjans i les vacunes necessàries per a tot el personal que ho desitgi i que tingui el seu lloc de treball habitual en grups de risc. En aquest cas se'ls facilitarà l'opció de vacunar-se contra la grip, el tètanus o l'hepatitis, després d'un informe previ elaborat pel Comitè de Salut i Seguretat Laboral.

3. El Comitè de Seguretat i de Salut Laboral serà informat del resultat epidemiològic (col·lectiu) que es deriva d'aquesta vigilància. L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents laborals produïts i informarà trimestralment al Comitè de Seguretat i Salut Laboral qui realitzarà el seguiment i la investigació d'aquests accidents.

4. L'Ajuntament i el Comitè de Salut i Seguretat Laborals, prèvia presentació dels certificats dels serveis mèdics de la Seguretat Social o de les Mútues de la treballadora, estudiaran les sol·licituds de les empleades embarassades, l'activitat professional de les quals pogués tenir incidències negatives per al seu embaràs. En aquest cas, l'empleada tindrà dret al canvi de lloc de treball fins que finalitzi la temporalitat del seu estat. Si aquest canvi no fos possible, es podrà declarar a l'empleada en situació de suspensió per risc durant l'embaràs pel termini necessari per a la protecció de la seva salut.

Article 68. Vestuari i roba de treball

1. L'Ajuntament assegura a tots i totes els empleats, en els casos en que es requereixi pel tipus de treball que calgui realitzar, els corresponents uniformes o vestimentes especials, d'acord amb les necessitats existents i amb les normes concretes que s'establiran per les vies reglamentàries.

2. L'Ajuntament garanteix una uniformitat digna, suficient i adequada a la morfologia de les persones. El personal està obligat a usar l'uniforme que li correspon.

3. El Comitè de Salut i Seguretat Laboral o en el seu defecte els delegats de prevenció supervisaran, en funció de les característiques específiques de cada lloc de treball, els uniformes o vestits que correspondran en funció de la legislació en la matèria.

4. Es destinarà un pressupost no inferior al 2013 per aquest concepte. Els imports recollits en els pressupostos municipals per la dotació de roba de treball als empleats, una vegada aprovats, es desglossaran per departaments i es distribuïran amb criteris de proporcionalitat entre els treballadors destinataris dins de cadascun d'aquests departaments. S'establirà un sistema de punts pactat anualment a la Mesa General de Negociació i s'annexarà a aquest Acord.

5. Els delegats de prevenció seguiran l'actualització de la normativa del lliurament de peces d'uniforme o de treball pel sistema de punts.

Article 69. Indisposicions

1. L'absència de l'empleat/da del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut, i que no comporti una situació d'incapacitat temporal, s'haurà de comunicar de manera immediata tant al responsable del servei com al departament de Recursos Humans.

2. El temps d'absència s'haurà de recuperar durant els dos mesos posteriors al dia en que es produeixi l'absència de l'empleat/da, segons les necessitats de servei que el responsable del departament consideri, en les mateixes condicions de jornada que tenia el dia en el que es va produir l'absència.

3. Si una vegada transcorreguts els dos mesos l'ajuntament a través del responsable del departament no hagués fet ús de les hores a recuperar per part de l'empleat/da, aquestes s'entendran treballades i no generarà cap mena de perjudici econòmic al treballador. Aquesta mesura en cap cas podrà comportar greuges comparatius entre la plantilla.

4. Quan a la jornada que l'empleat/da s'absenti del seu lloc de treball seguís una situació d'incapacitat temporal, l'absència s'entendrà motivada per la mateixa patologia i la jornada tindrà caràcter no recuperable.

5. A decisió del treballador/a, aquest podrà deduir el dia o dies d'indisposició dels que li corresponguin com assumptes propis o de lliure disposició.

6. Les absències motivades per problemes de salut de l'empleat/da dins de la jornada laboral tindran caràcter no recuperable quan aquest aporti justificació d'assistència en un centre sanitari de la xarxa pública.

7. Els dies d'absència recuperats mitjançant compensació per dia personal o de lliure disposició així com els de caràcter no recuperable no penalitzaran als efectes del càlcul de complement de productivitat.

Divendres, 27 de febrer de 2015

Article 70. Contingències professionals

Quan la situació d'incapacitat sigui derivada de contingències professionals la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Article 71. Contingències comunes

1. Quan la situació d'incapacitat sigui derivada de contingències comunes, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà amb els següents percentatges:

- Del 1r al 3r dia, ambdós inclosos, es percebrà el 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

- Del 4t al 20é dia, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

- A partir del 21é, inclusivament, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 95% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Article. 72 Supòsits excepcionals amb relació a la IT per a contingències comunes

D'acord amb el que preveu l'apartat 5é de l'article 9 del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, s'estableixen els següents supòsits que, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es complementaran segons el següent detall:

1. Hospitalització i intervenció quirúrgica. S'entendrà que existeix hospitalització sempre i quan es precisi de repòs hospitalari per a la seva recuperació i la permanència en el centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a 24 hores. Per a la seva acreditació es requerirà document expedit pel centre hospitalari en què consti l'hora d'ingrés i sortida del centre.

S'inclouen els supòsits d'intervenció quirúrgica tot i que no es requereixi hospitalització, sempre i quan sigui necessari un procés de repòs o rehabilitació domiciliària igual o superior a 24 hores. Caldrà justificació mèdica que acrediti la intervenció i en el seu cas, si requereix el dit procés de recuperació domiciliària.

La complementació correspon al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

2. Malaltia greu. Tindran aquesta consideració aquelles malalties que així siguin determinades per part d'un facultatiu dels centres públics d'assistència sanitària. L'empleat podrà sol·licitar a la corporació que l'acreditació de malaltia greu sigui emesa per part dels serveis mèdics que tingui concertats.

En tot cas, tindran la consideració de malalties greus les relacionades en el Real Decreto 2210/1995, de 28 de desembre, pel que es crea la Xarxa Nacional de Vigilància Epidemiològica i en el Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o altre malaltia greu, així com les següents:

La intervenció mèdica invasiva
Malalties oncològiques, incloent els seus tractaments
Malalties hematològiques greus
Malalties psiquiàtriques greus
Malalties neurològiques i neuromusculars greus
Malalties autoimmunes i immunodeficiències greus
Malalties cardiovasculars greus
Malalties de l'aparell respiratori greu
Malalties de l'aparell digestiu greus, incloent les hepatopaties greus
Malalties renals greus, incloent els tractaments amb hemodiàlisi
Malalties reumatològiques greus

Divendres, 27 de febrer de 2015

Malalties agudes: són aquells processos de breu duració que per la seva evolució són greus (per exemple, bronquitis aguda, crisi asmàtica...).

La complementació correspon al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

3. Altres supòsits excepcionals.

a) Les fractures i els accidents no laborals que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona.

b) Malalties infectocontagioses quan per motiu del seu lloc de treball l'empleat/da pugui posar en situació de risc altres persones (usuaris del servei, altre personal, etc.). A aquests efectes, la comissió tècnica determinarà a quins col·lectius és d'aplicació aquesta excepció.

c) Els cinc primers dies a comptar des de la baixa mèdica per IT per malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bacterià o per fongs. Aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com a màxim dues vegades a l'any.

La complementació correspon al 100% de les retribucions fixes i periòdiques els trenta primers dies de baixa. A partir del 31è dia la complementació correspondrà al 95% d'aquestes retribucions. Aquesta mateixa reducció, pel que fa a les situacions excepcionals esmentades, operarà en les situacions previstes al punt 3 d'aquest article.

4. Empleades públiques embarassades i durant el període de lactància natural. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques embarassades i aquelles que es trobin durant el període de lactància natural es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

5. Empleades víctimes de violència de gènere. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades víctimes de violència de gènere es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

6. El procediment del reconeixement de les complementacions de les retribucions en els supòsits excepcionals s'iniciarà en el moment que l'empleat així ho sol·liciti i acrediti que la seva situació d'IT es troba inclosa dins d'algun dels supòsits previstos en aquest Acord.

Article 73. Segona activitat

La segona activitat ve regulada mitjançant el Reglament de 2a activitat de l'Ajuntament de Premià de Mar.

CAPÍTOL 4

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I FORMACIÓ

Article 74. Organització del treball

1. L'organització del treball és competència de la Corporació que ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, garantint en tot moment l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de seguretat i salut del personal al servei de l'Ajuntament.

2. Quan les conseqüències de les decisions de la Corporació que afectin a les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre condicions de treball dels empleats públics, procedirà la negociació d'aquestes condicions amb les organitzacions sindicals.

Article 75. Relació de llocs de treball

1. La relació de llocs de treball és l'instrument tècnic a través del qual es fa l'ordenació, la creació, supressió o modificació i la classificació dels llocs de treball de l'Ajuntament de Premià de Mar i del seu personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i on es precisen les seves característiques essencials.

2. La Relació de Llocs de Treball del personal ha d'incloure, d'acord amb la normativa vigent, l'enumeració de la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització, ordenats per àrees de gestió i contindrà la informació següent:

Divendres, 27 de febrer de 2015

- a) Àrea.
- b) Identificació del lloc.
- c) Grup, categoria/lloc, tipus.
- d) Denominació.
- e) Complement de destí mínim i complement específic.
- f) Requisits necessaris, coneixements, aptituds específiques i mèrits preferents a considerar per a la seva provisió.
- g) Funcions del lloc i característiques.

3. L'Ajuntament de Premià de Mar, prèviament a la seva aprovació, negociarà l'actualització de la plantilla orgànica i la Relació de Llocs de Treball, en el marc de la Mesa de Negociació amb un mes d'antelació a la seva aprovació. La proposta d'aprovació del pressupost i la plantilla de cada any hauran d'incorporar les actes d'aquestes negociacions amb els acords adoptats, la valoració econòmica resultant i l'organigrama funcional de l'Ajuntament actualitzat. El procediment que se seguirà en totes les convocatòries serà el següent:

a) Convocatòria de la mesa de negociació per part de l'Alcalde o persona en la que delegui amb l'ordre del dia conformat per les propostes de modificació presentades fins el moment per part dels representants del empleats municipals o per part de l'Ajuntament.

b) Cada proposta generarà un expedient en el que hi constarà, com a mínim, l'escrit del sol·licitant i els informes del Cap de l'Àrea d'adscripció del treballador/a, el del departament de Recursos Humans i Organització i el de la Junta de Personal o delegats del Personal Laboral, segons correspongui.

c) Els acords s'adoptaran aplicant la regulació que en fa l'article XXX d'aquest Acord, relatiu al sistema d'adopció d'acords en el si de la Mesa General de Negociació.

d) De l'acta de la sessió es donarà publicitat a tota la plantilla municipal.

4. La Relació de Llocs de Treball és farà pública, un cop superat el procés negociador esmentat a l'article anterior i aprovat per l'òrgan competent. L'Ajuntament lliurarà d'ofici en format electrònic al Comitè Unitari de Personal i a les seccions sindicals la relació com la valoració de llocs de treball de cadascun dels llocs de la plantilla amb especificació de les variables que determinen la puntuació valorativa.

Article 76. Reglament de carrera professional, mobilitat, promoció, selecció i provisió de llocs de treball

Durant la vigència del present acord s'elaborarà un reglament de carrera professional, mobilitat, selecció, promoció i provisió de llocs de treball. En tant no es disposi d'aquest reglament, s'aplicarà l'articulat que en aquesta matèria establia l'anterior Pacte de Condicions de Treball i Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Premià de Mar 2008-2011.

Article 77. Formació i perfeccionament professional

1. La formació s'ha de concebre com un element integrat de la política de recursos humans, que s'interrelacionen amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

2. Les parts signants consideren necessària la formació continua dels empleats/des públiques per tal d'oferir un servei a la ciutadania de qualitat; per aquest motiu, dins del període de vigència d'aquest Acord es revisarà i actualitzarà el Reglament de Formació aprovat l'any 2008. Un cop acordat se'n donarà publicitat a la plantilla de l'ajuntament.

3. Dins d'aquest reglament, en el cas de l'escola bressol, es garantirà la formació específica d'acord amb les necessitats formatives del Centre. Es faran per torns i anys alterns per poder oferir el servei del Casal d'Estiu.

4. Dins d'aquest context, i per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, el departament de Recursos Humans efectuarà una proposta de pla de formació en cadascun dels anys d'aplicació d'aquest Acord.

CAPÍTOL 5

DRETS SINDICAL I ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ

Article 78. La llibertat sindical

1. El personal funcionari i el personal laboral tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.

Divendres, 27 de febrer de 2015

2. Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors treballadores, tant com a la no discriminació, perjudici o sanció per raons de afiliació i exercici dels drets sindicals.

3. L'Ajuntament posarà a disposició del delegats/des als òrgans de representació i de les seccions sindicals acreditades a l'Ajuntament un local amb el mobiliari corresponent, telèfon, material fungible i mitjans informàtics suficients per al desenvolupament de les seves funcions. També destinarà taulers d'avisos en els centres de treball per a la transmissió d'informació als treballadors/es i es farà càrrec de les despeses de desplaçaments dels delegats per raó de la tasca efectuada en el si dels òrgans de representació fins a un màxim de 500 EUR anuals. La petició corresponent haurà de comptar amb la conformitat del president del Comitè Unitari de Personal.

Article 79. Les Seccions Sindicals

Als efectes previstos a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, sens perjudici de la resta de competències i funcions establertes per les lleis, l'Ajuntament de Premià de Mar reconeix a les seccions sindicals de les centrals sindicals més representatives i a aquelles altres que hagin obtingut representació a la Junta de Personal o als delegats del personal laboral, les competències, garanties i facultats següents, malgrat la pròpia LOLS només ho reconegui parcialment en empreses de més de 250 treballadors:

- a) Escollir un/a delegat/da sindical que la representi.
- b) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals dels empleats públics de l'Ajuntament.
- c) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical i dels seus afiliats/des, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la Corporació.
- d) Garantir la no discriminació en la seva promoció econòmica i professional per poder complir les tasques que li són pròpies.
- e) Disposar del dret a celebrar assemblees d'afiliats/des dins de l'horari laboral. Els treballadors/es que assisteixin a aquestes reunions se'ls computarà l'assistència com a temps efectiu de treball contra presentació, a petició de Recursos Humans, d'un justificant signat pel president o màxim responsable de la Secció Sindical acreditant la seva presència a l'assemblea. En tot cas es garantirà l'ordre i que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

Article 80. Els delegats/des sindicals

Els delegats/des sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als/ les membres de la Junta de Personal i els delegats del personal laboral.

Article 81. La Junta de Personal

La Junta de Personal és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels funcionaris i funcionàries de l'Ajuntament per a la defensa dels seus interessos i se li reconeixen les garanties i les funcions previstes a la Llei 7/2007 de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i en el seu desplegament normatiu en l'àmbit de Catalunya, així com també aquelles altres que de forma expressa es mencionin en el present acord.

Article 82. Els delegats/des de personal

Els delegats/des de personal representen al personal laboral de l'Ajuntament de Premià de Mar i gaudiran dels drets representatius que es recullen tant en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, com en l'Estatut dels Treballadors, així com també en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i en el seu desplegament normatiu en l'àmbit de Catalunya. També gaudiran dels drets que es reconeguin en aquest mateix acord.

Article 83. El Comitè Unitari

1. El Comitè Unitari de Personal és l'òrgan representatiu aglutinador del conjunt de la representació sindical a l'Ajuntament de Premià de Mar, està compostat per la totalitat dels representants del personal funcionari i laboral escollits en les eleccions sindicals així com també pels delegats LOLS dels sindicats que hagin obtingut una representació igual o superior al 10% en el seu àmbit.

Divendres, 27 de febrer de 2015

2. Aquest òrgan es regirà per les disposicions contingudes a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i pel seu propi reglament intern de funcionament. La part social comunicarà en tot moment a l'Ajuntament les variacions en la composició del Comitè Unitari de Personal com el contingut del Reglament de funcionament d'aquest òrgan.

3. Es reconeix el dret de cessió de crèdit horari malgrat correspongui a delegats de diferents sindicats, a favor d'aquells que ostentin els càrrecs de President/a i Secretari/a del Comitè Unitari de Personal o responsable d'alguna de les comissions constituïdes d'aquest òrgan, atenent a la transversalitat de les seves funcions.

4. Aquest Comitè podrà convocar assemblees sectorials o generals dins l'horari de treball, prèvia notificació per escrit a la Corporació amb una antelació mínima de 48 hores. Aquestes assemblees no acumularan en cap cas més de 4 hores cada dos mesos.

Article 84. La Mesa General de Negociació

Es constituirà una Mesa General de Negociació per tractar aquelles matèries comunes a tots els empleats municipals que estarà formada en el mateix nombre pels representants de l'Ajuntament, per una part, i de les organitzacions sindicals més representatives a nivell estatal i/o de Catalunya, així com també aquells sindicats que hagin obtingut una representació igual o superior al 10% de representació dels funcionaris i dels laborals, segons l'art. 33 de l'EBEP. Els sindicats estaran representats proporcionalment d'acord amb els resultats electorals obtinguts en els diferents òrgans de representació (delegats laborals i Junta de Personal). S'incorporaran a aquesta Mesa General, amb veu i sense vot, els sindicats que hagin assolit el 10% dels representants a la Junta de Personal o dels delegats de personal laboral.

Amb caràcter general els acords de la Mesa General de Negociació s'adoptaran per la concurrència de voluntats entre la representació del govern municipal i la majoria de la representació sindical, amb vot ponderat respecte a la proporciolitat de la seva representació, dels sindicats presents en les sessions.

La Mesa es reunirà, com a mínim, dues vegades l'any. Igualment, tindran lloc reunions de la mesa per decisió de la Corporació o per acord entre aquesta i les organitzacions sindicals presents per dret a la Mesa, i per sol·licitud de la majoria representativa de les organitzacions sindicals que en formen part.

És competència de la Mesa General, la negociació de totes aquelles matèries comunes recollides a l'EBEP.

Article 85. Meses Sectorials

1. Previ acord de la Mesa General de Negociació es constituïran Meses Sectorials que tindran per objecte la negociació dels temes específics als empleats d'un sector entre els definits en els annexes d'aquest Acord en temes que no afectin directa o indirectament la resta del personal municipal.

2. Per a la composició de les Meses Sectorials es seguirà el mateix criteri de proporciolitat representativa que en la Mesa General de Negociació.

3. Els acords adoptats en les Meses Sectorials guanyaran efectivitat una vegada siguin ratificats per la Mesa General de Negociació.

Article 86. Comissió Mixta d'Interpretació i Seguiment de l'Acord

Amb el desplegament regulat a l'article 5 d'aquest Acord.

Article 87. Comissió de control del Pla de Pensions

1. La Comissió de control del Pla de Pensions tindrà representació paritària del promotor i dels partícips i la seva finalitat serà supervisar el funcionament i execució del Pla de Pensions.

2. El nombre de components de la Comissió de Control la determinarà el Reglament del Pla de Pensions i els representants dels partícips seran elegits per sufragi d'entre els treballadors/es que tinguin aquesta condició.

3. Subsidiàriament, en cas que no sigui possible la representació dels partícips, la Junta de Personal i els delegats laborals nomenaran en proporció a la seva representativitat en la plantilla les persones que, ostentant la condició de partícips, desenvoluparan aquestes responsabilitats.

Divendres, 27 de febrer de 2015

Article 88. Crèdit horari per funcions sindicals

1. S'estableixen els següents crèdits horaris:

a) Delegats LOLS dels sindicats que hagin obtingut representació en la Junta de Personal o delegats de personal laboral: 240 hores anuals.

b) Delegats de la Junta de Personal i delegats de personal laboral: 240 hores anuals.

c) Delegats de prevenció de riscos laborals: 240 hores anuals.

d) Seccions sindicals amb representació a l'Ajuntament de Premià de Mar, disposaran d'una borsa de fins un màxim de 1.274 hores anuals distribuïdes proporcionalment segons la seva representació vigent en cada moment. En el cas d'alteració de les proporcions horàries per canvis en la representació, aquestes tindran un efecte immediat en el càlcul a partir del registre d'aquest canvi en el departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

e) Seccions sindicals que tingui algun membre que ostenti responsabilitats d'àmbit territorial comarcal o superior, una borsa de fins un màxim de 1.911 hores anuals.

Els criteris de distribució tindran en compte la representativitat del sindicat beneficiari a l'ajuntament i l'àmbit territorial en el que es desenvolupin les funcions del representant destinatari del crèdit (comarcal, intercomarcal, provincial, autonòmica o estatal).

2. Amb caràcter anual les seccions sindicals confeccionaran un quadre de distribució del crèdit horari que serà traslladat al departament de Recursos Humans als efectes de previsió i control corresponents. Cada secció sindical comunicarà amb caràcter mensual la concreció dels delegats/des que en faran ús i els delegats/des beneficiari/es del crèdit hauran de deixar constància d'aquesta circumstància en el portal de l'empleat.

3. Les alteracions a les previsions mensuals especificades al paràgraf anterior, posteriorment a la comunicació a Recursos Humans, tant pel que fa a crèdit horari per funcions sindicals que no s'utilitzi per exigències puntuals derivades de les funcions del propi lloc de treball o per situacions d'absència per baixa laboral, com també per la utilització per raons sobrevingudes d'aquest crèdit, es resoldran de comú acord entre el treballador usuari del crèdit i el cap de la unitat. En el cas de desavinences intervindrà el departament de Recursos Humans i si es donés una reiteració en la discrepància, el cas serà debatut en el si de la Comissió Mixta de Seguiment per tal d'adoptar una resolució.

4. El treball sindical que els delegats/des efectuin fora de la jornada laboral es computarà com a crèdit horari i es compensarà en el temps de treball. La forma de compensació s'efectuarà de mutu acord entre el delegat/da i la direcció de l'àrea afectada, la qual únicament podrà denegar la compensació per raons de servei seguint criteris de racionalitat, que justificarà degudament tant al departament de Recursos Humans com als mateixos òrgans de representació.

5. El delegat/da que faci ús o compensació del crèdit horari ho posarà anticipadament en coneixement de la secció sindical a la que pertanyi, al departament de Recursos Humans i al seu departament d'adscripció, d'acord amb la planificació de la secció sindical a la que es fa referència el punt f) d'aquest article. En la comunicació, que s'efectuarà prioritàriament a través de correu electrònic mitjançant model normalitzat, s'hi farà constar les hores a les que té dret el delegat/da en còmput trimestral, els dies i hores d'absència previstos i de manera succinta la naturalesa del treball sindical que té previst desenvolupar. En el cas de delegats/des no pertanyents a seccions sindicals aquests només restaran obligats a comunicar-ho al departament d'adscripció i al departament de Recursos Humans. Aquest protocol serà indispensable per comptabilitzar el temps d'absència com a crèdit sindical.

6. No computaran com a crèdit horari per funcions sindicals les reunions celebrades en el si dels òrgans de negociació, Comissions Paritàries i aquelles que s'efectuïn sota convocatòria o requeriment d'algun tipus d'actuació per part de l'Ajuntament.

7. Correspondrà a les seccions sindicals la planificació de la distribució del crèdit horari entre els seus representants, la detecció d'irregularitats en l'ús del crèdit horari i la seva comunicació a les respectives federacions o direccions territorials del sindicat.

CAPÍTOL 6

PRESTACIONS SOCIALS

Article 89. Assessorament i defensa jurídica

1. L'Ajuntament assumirà i la defensa jurídica de tots els empleats que tinguin conflicte judicial derivat de la tasca que realitzen a l'Ajuntament i el pagament de les costes i les taxes judicials, sempre que els esmentats processos no hagin

Divendres, 27 de febrer de 2015

estat originats per conducta dolosa o imprudent constitutiva de delictes o falta administrativa o penal, o la Corporació no s'hagi constituït en part contrària als mateixos.

2. La designació del lletrat/da s'efectuarà de mutu acord entre el treballador i la Corporació.

Article 90. Assegurança de responsabilitat civil

1. L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurances que cobreixi la responsabilitat civil de tot el personal per a actes fets amb motiu del seu treball.

2. L'Ajuntament també contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi una indemnització de 30.000 EUR en el cas de mort o 60.000 EUR en el cas d'invalidesa permanent, absoluta, total, o de gran invalidesa, derivada d'accident laboral.

Article 91. Dret a la intimitat

1. L'Ajuntament protegirà la intimitat personal de cada empleat/da quant a les intromissions il·legítimes en aspectes derivats de les seves funcions en els termes establerts en l'article 18 de la Constitució.

2. Es tindrà especial compte en no difondre aspectes relacionats amb la vida privada dels empleats/des en actes i sessions de caràcter públic.

Article 92. Ajuts per a familiars amb disminucions físiques, psíquiques i/o sensorials

1. Els/les empleats/des que tinguin al seu càrrec, convivint al mateix domicili, familiars disminuïts se'ls abonarà la quantitat de 200 EUR mensuals per a cadascun d'ells, fins a un màxim de 400 EUR, sempre que compleixin els següents requisits:

a) Que la persona disminuïda no rebi ingressos propis de quantia superior a l'ajut.

b) Que s'acrediti la condició legal de disminuït, a excepció dels menors d'edat.

b.1) Igual o superior al 33% si es tracta de primer grau parentiu.

b.2) En el cas de segon grau de parentiu quan tinguin reconeixement de barem de tercera persona.

2. Si s'acrediten amb regularitat mensual, despeses no subvencionades per altres organismes públics, de docència, rehabilitació, tractament i/o transport, i es compleixen els requisits dels apartats anteriors, s'atorgarà també mensualment un ajut per l'import de la quantitat justificada, amb un màxim de 350 EUR.

3. L'empleat/da té l'obligació de comunicar a la Corporació, amb caràcter immediat, qualsevol modificació de la situació de la persona disminuïda que sigui determinant, per a la supressió de l'ajut.

Article 93. Bestretes reintegrables

1. Es concediran als empleats/des municipals bestretes reintegrables sobre les seves retribucions, a l'efecte d'atendre necessitats personals.

2. Seran objecte de concessió de bestretes els següents supòsits taxats, els quals estableixen l'ordre de prelación següent:

Defunció del cònjuge, fills o pares.

Naixement i adopció de fills.

Despeses sanitàries dels beneficiaris de les quals no estiguin afectats per l'article 92.

Despeses de residència, centre de dia, cura domiciliària de familiars, o altres situacions anàlogues fins a segon grau de consanguinitat que no estiguin inclosos com a beneficiaris de percepcions recollides a l'article 92.

Despeses derivades de processos judicials en els que l'ajuntament no s'hagi constituït com a part contrària

Adquisició d'habitatge habitual

Mudança per canvi de domicili

Adquisició de mobiliari, estris domèstics i electrodomèstics.

Compra de vehicle a nom de l'empleat

Divendres, 27 de febrer de 2015

3. Quedarà exclòs d'aquest benefici el personal que tingui pendent de reintegrament bestretes anteriors.
4. Les sol·licituds per a la concessió de bestretes reintegrables s'adreçaran per escrit a Recursos Humans i en la sol·licitud s'hi farà constar que el/la sol·licitant es compromet a reintegrar-la mensualment en un període igual o inferior a 24 mesos. El sol·licitant haurà d'aportar la documentació justificativa per la quantitat reconeguda i fins a un màxim de 4.000 EUR. Si l'import acreditat és inferior, la bestreta es concedirà per l'import corresponent. Sense aquest requisit previ no serà possible la concessió de la bestreta. Totes les sol·licituds de bestretes d'aquesta naturalesa seran trameses, si escau, trimestralment.
5. No podran concedir-se bestretes l'import de les quals superi els 4.000 EUR. En casos d'excepcional necessitat s'aplicarà el punt 7 d'aquest article.
6. No es podrà sol·licitar una bestreta sinó ha transcorregut un mínim de 12 mesos des de la finalització del retorn de la bestreta anterior. En casos d'excepcional necessitat s'aplicarà el punt 7 d'aquest article.
7. En els supòsits d'interpretació dubtosa o no previstos en el 2n paràgraf del punt 1r, i aquells considerats de força major, sobrevinguts o imprevisibles, la Comissió Paritària emetrà dictamen, que en cas d'acord, esdevindrà vinculant.
8. L'import mínim de diner circulant comptablement per aquest concepte estarà format per la quantitat de 40.000 EUR més els reintegraments que es produeixin a la hisenda municipal de les bestretes ja concedides. Es constituirà un fons de garantia de 10.000 EUR per a cobrir les sol·licituds que es presentin en base al punt 6 d'aquest article.
9. Aquests tipus d'ajuts, préstecs i bestretes podran ser demanats pel personal funcionari de carrera i laboral fix, en servei actiu.

Article 94. Pla de Pensions

1. L'Ajuntament i els empleats municipals amb la finalitat de millorar voluntàriament les pensions a percebre en els supòsits de jubilació i incapacitat permanent de l'empleat, van constituir el Pla de pensions d'ocupació de promoció conjunta de l'àmbit de l'Ajuntament de Premià de Mar, el mes de desembre de 1992. Amb aquesta finalitat, ambdues parts contribuiran, realitzant la seva aportacions alíquotes.
2. Per a cada exercici, sempre i quan no hagi cap limitació o impediment legal, les aportacions es realitzaran d'acord amb les següents característiques:
 - a) El Pla de Pensions de l'Ajuntament de Premià de Mar estarà nodrit inicialment pel 3% del sou brut de cada empleat adscrit, essent l'aportació del 1,5% per part de l'Ajuntament i l'1,5 % restant per part del/la empleat /da.
 - b) En tot cas, el/la empleat/da pot fer una aportació superior al Pla, sense que això suposi un augment de participació per part de l'Ajuntament.
 - c) La quantitat anual aportada per la corporació en cap cas podrà superar els 1.000 EUR per empleat i any.
 - d) L'ingrés de l'aportació que es determini en cada cas, es realitzarà conjuntament per part de l'Ajuntament i de l'empleat. Es farà a parts iguals, en els mesos de juny i desembre, i la deducció corresponent a l'aportació del treballador es practicarà en les pagues extraordinàries abonades els mesos esmentats.
 - e) Amb anterioritat a cada exercici, els empleats sol·licitaran la seva participació en el Pla de Pensions abans del 31 de desembre de l'any anterior, i poden comunicar la voluntat de no realitzar la seva part de l'aportació, fins el 30 d'abril, per la deducció a la paga extraordinària de juny, i fins el 31 d'octubre, per la deducció de la paga extraordinària de desembre.
 - f) Els empleats que mantinguin una relació de caràcter temporal amb l'ajuntament, caldrà que acreditin una antiguitat mínima de 2 anys, per tal de poder accedir a la condició de partícip d'aquest Pla de pensions d'ocupació.

Article 95. Ajuts per jubilació

1. L'Ajuntament es farà càrrec de totes les gestions burocràtiques relacionades amb l'assistència sanitària o jubilació dels/de les funcionaris/àries de la Corporació.

Divendres, 27 de febrer de 2015

2. L'Ajuntament pagarà a l'empleat/da en concepte de bestreta l'import de la pensió des del primer dia de la jubilació o invalidesa, fins a la data en què cobri del sistema de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. Aquesta bestreta resta condicionada al compromís de la seva devolució per l'interessat/da en el moment de la percepció de la Seguretat Social.

3. L'ajuntament analitzarà les peticions de jubilació parcial i/o anticipada segons les circumstàncies previstes per la legislació vigent, i tenint en compte les necessitats de servei de l'àrea afectada.

Article 96. Accés a instal·lacions esportives

1. A fi de contribuir a la millora de l'estat físic de la plantilla municipal, l'Ajuntament facilitarà l'ús gratuït als treballador/es de l'Ajuntament de les instal·lacions esportives municipals per a la pràctica d'esports, prèvia acreditació de l'activitat corresponent davant els departament d'Esports i Recursos Humans.

2. Sens perjudici del què es regula a l'apartat anterior, en el cas que les instal·lacions esportives municipals siguin de gestió indirecta, els futurs plec de contractació inclouran les condicions necessàries, a fi i efecte que els empreses concessionàries ofereixin condicions beneficioses en l'ús de les mateixes.

Article 97. Renovacions de carnet de conduir

L'import de la renovació del carnet de conduir anirà a càrrec de l'Ajuntament en el cas dels/dels treballadors/es que el facin servir per al desenvolupament de les seves tasques, que determina la valoració dels llocs de treball.

Article 98. Ajuts socials per habitatge, salut i educació

1. La Constitució Espanyola reconeix en els articles 27, 35 i 47 el dret a l'educació, el treball i a l'habitatge, respectivament. Conscients que aquests principis han de constituir l'objecte fonamental de la protecció social, especialment en el cas de les administracions públiques que han d'exercir un paper exemplaritzant, les parts convenen que cal traslladar als seus acords aquells continguts que s'orientin a la defensa efectiva d'aquests drets com objectiu prioritari.

2. Per aquest motiu, fins el 31 de juliol de cada any es podran justificar despeses que obeeixin a aquesta finalitat amb els límits que es detallen i que es calculen de manera inversament proporcional respecte als ingressos totals bruts percebuts l'any anterior, recollits en el certificat de rendiments del treball referit al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

Triennis meritats a Premià de Mar	Menys de 20349	de 20349 a 25194	de 25195 a 30039	de 30040 a 33915	de 33916 a 38760	de 38761 a 43605	de 43606 a 48450	mes de 48450
fins 2 triennis	1.462,00	1.237,00	1.068,00	900,00	753,00	619,00	450,00	0,00
3 a 4 triennis	1.532,44	1.310,33	1.144,21	978,52	834,40	703,29	537,17	87,17
5 a 6 triennis	1.602,90	1.383,66	1.220,43	1.057,05	915,81	787,58	624,35	174,35
7 a 8 triennis	1.697,56	1.486,98	1.332,40	1.175,94	1.043,36	923,78	769,20	319,20
9 a 10 triennis	1.840,68	1.650,29	1.515,89	1.375,58	1.263,19	1.163,79	1.029,40	579,40
11 a 12 triennis	1.911,13	1.723,62	1.592,11	1.454,11	1.344,60	1.248,09	1.116,58	666,58
a partir de 13 triennis	2.054,25	1.886,93	1.775,61	1.653,75	1.564,43	1.488,11	1.376,79	926,79

3. L'actualització dels valors frontera es realitzarà anualment tenint en compte la Llei de Pressupostos de l'Estat.

4. En els casos d'inici de prestació de servei durant l'any natural, es calcularà de manera proporcional als dotze mesos, tant pel que refereix a l'import com els límits a aplicar, i el resultat determinarà la franja retributiva de referència pel càlcul.

5. S'admetran com a justificació de l'ajut fins a completar l'import previst, les següents despeses, referides per aquest concepte al treballador/a i als integrants de la seva unitat de convivència:

5.1 Despeses en habitatge (en tots els casos caldrà aportar contracte de lloguer o escriptura de propietat):

- Quotes sobre crèdits hipotecaris
- Quotes de lloguer d'habitatge
- Reparacions o adaptació de l'habitatge
- Situacions de llançament i desnonaments
- Adquisició d'equipament bàsic
- Obres i reparacions de manteniment o adaptació de l'immoble

Divendres, 27 de febrer de 2015

- g) Subministraments bàsics (llum, aigua, gas i connectivitat)
- h) Despeses extraordinàries d'adequació i reparació dels bens comuns (comunitat de propietaris).
- i) Assegurances

5.2 Despeses en salut i atenció sanitària:

- a) Tractaments terapèutics
- b) Odontologia
- c) Elements de correcció visual (ulleres, lents de contacte)
- d) Ortopèdies, pròtesis, reducció de diòptries amb làser, pròtesis auditives i ortopèdia
- e) Hospitalització del treballador, treballadora o familiar fins 1r grau, fora de l'àrea hospitalària del seu domicili.
- f) Ajudes tècniques
- g) Medicació
- h) Assegurances

5.3 Despeses en educació i serveis complementaris:

- a) Escolarització fills/es
- b) Menjador escolar
- c) Transport escolar
- d) Matriculació i quotes derivades d'activitats formatives
- e) Activitats extraescolars
- f) Material pedagògic
- g) Activitats de reforç

5.4 Despeses de residència, centre de dia, cura domiciliària de familiars fins a segon grau de consanguinitat que no estiguin inclosos coma beneficiaris de percepcions recollides a l'article 92.

6. De manera ordinària, els imports recollits corresponent als ajuts socials recollits en aquest article s'ingressaran junt amb la nòmina del mes de setembre de cada any.

CAPÍTOL 7 CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 99. Règim retributiu

1. El règim retributiu tendirà a garantir situacions d'igualtat, evitant possibles discriminacions o arbitriarietats dels que pugui ser objecte el personal que presti els seus serveis a la Corporació.

2. En ordre a garantir l'equilibri retributiu, cap retribució bruta anual, exclosos els conceptes de productivitats, triennis i gratificacions extraordinàries corresponents al lloc de treball, no superarà en tres vegades la retribució bruta anual més baixa de la plantilla.

Article 100. Conceptes retributius

El personal serà retribuint pels següents conceptes:

1. Retribucions bàsiques

a) Sou base

Correspon a l'índex de proporcionalitat assignat a cadascun dels grups en què s'organitzen els cossos i escales, classes o categories.

b) Triennis

1. Seran reconeguts d'ofici, consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de serveis en el cos o escala, classe o categoria prestats en qualsevol administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral i que s'aplicaran a tot el personal que faci un servei a la Corporació i que acrediti els serveis prestats de manera fefaent.

Divendres, 27 de febrer de 2015

2. En el supòsit que els tres anys de servei ho siguin en grups diferents, es computarà per tots tres anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de complir el trienni.

3. Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

c) Pagues extraordinàries

Seran dues cada any. Una paga el mes de juny i una al mes de desembre d'una mensualitat de retribucions bàsiques i la totalitat de les retribucions complementàries, excepte els complements de productivitat i serveis extraordinaris. La meritació de les pagues extraordinàries és semestral, de l'1 de juny fins al 30 de novembre, i de l'1 de desembre fins al 31 de maig.

2. Retribucions complementàries

a) Complement de destinació

1. L'assignació d'un complement de destinació determinat a un lloc de treball requerirà prèviament la seva inclusió en la Relació de Llocs de treball i valorarà els aspectes indicats anteriorment en l'apartat "Determinació dels grups de classificació.

2. El grau personal s'adquireix per haver ocupat durant dos anys consecutius o durant tres anys amb interrupció un o més llocs del nivell corresponent. No obstant això, els funcionaris que obtinguin un lloc de treball superior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal, cada dos anys de serveis continuats consoliden el grau superior en dos nivells al que posseeixin, sense que puguin superar l'assignat al seu lloc de treball ni, si s'escau, el màxim del grup al qual pertanyen.

3. El grau personal també es pot adquirir mitjançant la superació de cursos específics o altres requisits objectius que es determinin.

4. Els funcionaris de nou ingrés ocupen amb caràcter general els llocs corresponents als nivells inferiors assignats al cos o l'escala a què pertanyen. Es reconeix, però, a aquells que hagin prestat serveis en el mateix lloc de treball, durant dos anys ininterromputs, com funcionaris interins en el propi Ajuntament, amb data immediatament anterior al seu accés com funcionari de carrera, la percepció de l'equivalent retributiu al complement de destí pel nivell corresponent al lloc de treball que ocupaven anteriorment, si aquest hagués estat superior.

b) Complement específic

1. El complement específic retribueix les condicions particulars del lloc de treball, atenent a les circumstàncies concurrents en cadascun d'ells, i constarà en la Relació de Llocs de Treball. L'establiment o modificació del complement específic requerirà valoració prèvia del lloc de treball.

2. Qualsevol canvi en les condicions de treball amb repercussions retributives haurà de ser negociat en el si de la Mesa General de Negociació.

c) Complement de Productivitat

El complement de productivitat, es destina a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa de l'empleat/da en el seu treball. S'abonarà el mes de març de cada any i s'acreditarà en funció dels criteris establerts a l'annex n.3 d'aquest Acord.

d) Complementos personals transitoris

Per a l'adequació de les plantilles actuals al règim retributiu proposat, s'assignaran complementos personals transitoris que variaran en cada cas depenent de la diferència que s'estableixi entre la classificació i valoració del lloc en la Relació de Llocs de Treball i la retribució individual consolidada deduint els triennis. Tant aquest complement com el de productivitat no queden consolidats.

Article 101. Consolidació de retribucions

Els treballadors/es de l'ajuntament s'atendran a la normativa aplicable en cada cas (àmbit funcionari o laboral) pel que fa a la consolidació de les seves retribucions.

Divendres, 27 de febrer de 2015

Article 102. Retribució per aspectes especials de jornada.

1. Fins que no s'aprovi una valoració de llocs de treball que tingui en compte aquests factors de jornada en la determinació de les corresponents retribucions, seran d'aplicació els següents complements de productivitat, en funció de les condicions en les que es desenvolupi la jornada ordinària de treball:

a) Jornada Partida: S'estableix un complement de productivitat de jornada partida per dia treballat amb la quantitat de 10'79 EUR/dia.

b) Aquest complement el percebrà tant el personal que realitza una jornada partida durant tots els dies de la setmana com el personal susceptible de realitzar aquesta mena de jornada laboral de manera esporàdica.

c) Nocturnitat: S'estableix un complement de productivitat per nocturnitat consistent en el 25% del sou base per cada hora treballada entre les 22:00 i les 6:00 hores. Aquest complement es percebrà proporcionalment a les hores nocturnes treballades.

d) Festivitat: S'estableix un complement de festivitat consistent amb una quantitat de 19 EUR per dissabte diumenge i dia festiu oficial treballat.

Article 103. Retribució per assignació temporal a un lloc de treball

Els/les funcionaris/àries que de manera temporal se'ls adscriu temporalment a un lloc de treball per necessitats de servei i per un termini màxim de 6 mesos, tindran dret a percebre el complement específic corresponent al lloc assignat que en cap cas serà inferior al que percebia en el lloc d'origen.

Article 104. Indemnitzacions per dietes i quilometratge

1. El personal tindrà dret a percebre indemnitzacions per tal de cobrir les despeses que es vegin empesos a tenir per raó dels serveis que presten a l'Ajuntament.

a) Dietes: Quantitat diària per compensar les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual serà la fixada per la normativa corresponent (RD 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó de servei).

b) Despeses per desplaçament: quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport.

- Transport públic: segons justificació.

- Vehicle particular: s'estableix una indemnització de 0,19 cèntims d'EUR per quilòmetre, comptats des del centre de treball fins al lloc de destí més les despeses de peatge i pàrquing.

2. Preferentment s'utilitzarà el transport públic per als desplaçaments.

3. L'import dels drets reconeguts en aquest article podrà anticipar-se excepcionalment quant l'import de la previsió de la despesa sigui superior a 120 EUR, mitjançant els sistemes que disposi la Corporació.

4. Quan, per necessitats del servei amb cura de terceres persones, s'assisteixi a jornades o viatges i el empleat/da tingui que pernoctar fora del seu domicili, a més de les dietes corresponents, es compensarà en dies de festa retribuïts de la següent manera:

- Si s'està una nit fora: el dia de tornada al centre de treball, es treballarà mitja jornada.

- De dues a quatre nits fora: un dia de festa.

- Si s'està treballant fora el dissabte o el diumenge, correspondrà recuperar aquest dia de descans més un dia de festa.

- Si s'està treballant fora el dissabte i el diumenge, tindran dret a recuperar aquests dos dies de descans més un dia i mig de festa.

Article 105. Gratificacions per serveis extraordinaris

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball efectiu destinades a realitzar serveis extraordinaris, els quals son aquells que, excepcionalment i amb la deguda autorització, es realitzen fora de la jornada de treball assignada a cada lloc de treball.

Divendres, 27 de febrer de 2015

2. Les gratificacions extraordinàries mai no tindran caràcter habitual i continuat, limitant-se a necessitats eventuais i casos d'emergència. Es voluntat de les parts aplicar una política de contenció i, en la mesura del possible, supressió de les hores extraordinàries, optant per l'ampliació, en el seu cas, de la plantilla que correspongui. Les hores extraordinàries no podran superar les 80h individuals en còmput anual, en les que no es comptabilitzaran les que es realitzin com a conseqüència de supòsits d'emergència.
3. La realització de serveis extraordinaris tindrà caràcter voluntari i aquests hauran d'oferir-se i distribuir-se de forma rotatòria entre el col·lectiu afectat que manifesti el seu interès en realitzar-les.
4. La Corporació facilitarà al Comitè Unitari de Personal una relació mensual on consti el nom dels/de les funcionaris/àries que realitzin hores extraordinàries, el concepte, la causa per la qual ha estat necessari que es recorri a aquest servei i la compensació que correspon en cada cas.
5. La compensació en retribució o en temps de descans seguirà un criteri homogeni entre departaments, de manera que no es diferenciarà entre ells a l'hora d'adoptar el sistema de compensació. Així, la disponibilitat o no de crèdits econòmics per retribuir els serveis extraordinaris afectarà tots els serveis, es decidirà en l'aprovació del capítol 1 de despeses de personal del pressupost de cada any, i s'aprovarà globalment per tota la plantilla. El servei de Recursos Humans, tenint en compte el crèdit disponible en cada moment, ha d'autoritzar prèviament la realització d'hores extraordinàries tant si és a retribuir com a compensar horàriament.
6. Aquesta restricció quant a la compensació econòmica dels serveis extraordinaris, no s'aplicarà en el cas de la Policia Local la qual, degut a les seves funcions de protecció de la seguretat pública i el sotmetiment a quadrants, els treballadors d'aquest departament poden veure condicionada la seva voluntarietat a l'hora d'acceptar aquests serveis. Per aquest motiu, el departament de la Policia Local podrà disposar de crèdits pressupostaris propis per aquesta finalitat. Han d'obeir a un criteri de racionalitat que s'haurà d'acreditar igualment davant el departament de Recursos Humans.
7. Previ informe del cap de servei igualment seran retribuïbles econòmicament en la resta de serveis, la dedicació a l'organització actes o esdeveniments extraordinaris que requereixin una prestació addicional de l'empleat respecte al seu treball habitual.
8. Es redactarà un protocol pels casos inclosos en els punts 6 i 7 sobre la realització dels serveis extraordinaris.
9. Els serveis extraordinaris realitzats per empleats de qualsevol grup de titulació en aquestes franges horàries que disposa l'article 106 seran tractats com els dels funcionaris del grup A1 i seran denominats "serveis extraordinaris d'especial rellevància".
10. Les gratificacions extraordinàries que hagin de ser satisfetes econòmicament es satisfaran d'acord amb la següent taula, la qual s'actualitzarà segons la llei de pressupostos:

Grup titulació	Preu hora extra laborable (EUR)	Preu hora festiva (EUR)
A1	23,32	25,27
A2	21,38	23,32
C1	19,44	21,38
C2	17,50	19,44
E	15,55	17,50

11. Les compensacions de caràcter econòmic per a la realització d'hores extraordinàries que hagin estat comunicades per la unitat administrativa abans del dia 5 de cada mes i aprovades per l'òrgan competent es faran efectives a la nòmina del mateix mes.

Com a excepció a la regulació anterior, quan per fer efectiu el pagament dels serveis extraordinaris calgui efectuar una modificació pressupostària, aquest es realitzarà en el període de temps més breu possible. Aquesta situació es posarà en coneixement del treballador afectat prèviament a la realització d'aquests serveis.

12. En cada anualitat, el preu/hora establert s'incrementarà d'acord amb l'increment que s'hagi aplicat a les retribucions.
13. Si la Corporació opta per la compensació horària, es realitzarà la mateixa segons aquests paràmetres:

Divendres, 27 de febrer de 2015

1 hora extra normal, compensació de 1,5 normals. (1=1,5h)

1 hora extra festiva o nocturna, compensació de dos hores normals. (1h=2h).

Article 106. Dies d'especial rellevància.

Es reconeixen uns dies denominats d'especial rellevància per les característiques que tenen:

- a) Des de les 14.00 hores del dia 5 de gener fins les 14.00 hores del dia 6 de gener.
- b) Des de les 22.00 hores del dia 24 de desembre fins les 22.00 hores del dia 25 de desembre.
- c) Des de les 22.00 hores del dia 31 de desembre fins les 22.00 hores del dia 1 de gener.
- d) Des de les 22.00 hores del dia 23 de juny fins les 14.00 hores del dia 24 de juny.
- e) Des de les 14.00 hores del dia de la rua de carnestoltes fins les 06.00 hores del dia següent.
- f) Des de les 14.00 hores del dia del desembarcament pirata fins les 06.00 del dia següent.

S'estableix un complement de productivitat pel personal de la policia que treballi aquests dies de 100 EUR excepte el 24 i el 31 de desembre que serà de 180 EUR.

El personal que hagi d'efectuar serveis extraordinaris en aquest dies seran tractats com si fossin del grup A1 i seran denominats serveis extraordinaris d'especials rellevància.

Article 107. Fons per a la millora de la qualitat dels serveis públics municipals

1. Es dotarà un fons econòmic mínim de 86.000 EUR anuals per tal d'implementar mesures de classificació professional i promoure polítiques de qualitat, modernització i racionalització de l'administració de l'Ajuntament, així com per millorar l'eficàcia, l'eficiència i la qualitat en la prestació dels serveis públics.

2. El criteri de repartiment s'acordarà a la Mesa General de Negociació, amb subjecció a les limitacions legals i pressupostàries existents.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Els efectes del redactat corresponent als articles 70,71 i 72 d'aquest Acord en la determinació dels índexs d'absentisme seran valorats pel Comitè de Salut Laboral durant els mesos de juliol (sobre dades del primer semestre de l'any) i de gener (sobre els dades del segon semestre de l'any) a fi de proposar modificacions orientades a la reducció efectiva de l'absentisme.

Segona. En el cas que la normativa autonòmica o estatal prevegi mesures més beneficioses a les establertes en el present Acord, es reunirà la Mesa General per negociar l'aplicació de les noves condicions.

Tercera. Aquell aspectes, incloent els de caire disciplinari, que no estiguin previstos en el present text, per al personal laboral, serà d'aplicació el que disposi l'EBEP i d'altres disposicions que regulin el personal de l'Administració Pública Local, sempre i quan no contradigui les normatives de dret mínim necessari articulat a l'Estatut dels Treballadors, el qual serà d'aplicació subsidiària pel personal laboral de l'Ajuntament.

Quarta. L'Ajuntament iniciarà durant l'any 2015 una valoració completa de llocs de treball. Aquesta valoració revisarà l'equitat interna i externa de les retribucions mitjançant el necessari procés de valoració de cadascun dels llocs i el preceptiu estudi retributiu.

Cinquena. A partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord, els imports que no tinguin establert un criteri específic de revisió, s'actualitzaran cada any d'acord amb les possibilitats legals existents. Serà la Comissió Mixta de Seguiment i Interpretació d'aquest Acord la competent per a l'actualització, tenint en compte la compensació de les quantitats deduïdes per l'aplicació de la normativa estatal des de l'any 2010.

Setena. Anualment s'adjuntarà com annex a aquest Acord, el calendari laboral que es negociarà a la Mesa General de Negociació, així com la distribució del crèdit horari per funcions sindicals regulat a l'article 88.1.e) d'acord amb els criteris que s'hi estipulen.

Vuitena. En el cas que normativament es disposi el retorn de dies per assumptes propis, aquests no seran acumulatius respecte al temps per a la conciliació de la vida laboral i familiar i s'hauran de deduir fins arribar a un màxim de 22.30h anuals.

Divendres, 27 de febrer de 2015

Novena. La distribució del còmput anual horari que figura en aquest Acord, pel que fa als treballadors i treballadores de l'Escola Municipal de Música, aquesta vindrà determinada per la programació acadèmica del centre i podrà ser modificada cada any en funció de la planificació que s'efectuï.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Als efectes d'interpretació de qualsevol dels articles d'aquest Acord en l'aplicació dels quals sigui condicionant l'antiguitat en la prestació de serveis, es reconeixerà per igual la prestació efectuada en el propi ajuntament i la prestada en qualsevol dels seus organismes autònoms.

Segona. Per a la justificació de l'ajut previst a l'article 98. Ajuts socials per habitatge, salut i educació, s'admetran, pel seu abonament l'any 2014, els rebuts i justificants emesos des de l'1 d'octubre de 2013 fins al 30 de setembre de 2014.

Per a la justificació corresponent als seu abonament l'any 2015, la data dels rebuts i justificants a aportar serà la compresa entre l'1 d'octubre de 2014 i el 30 de juny de 2015. Qualsevol situació de justificació insuficient per raó de la reducció de 12 mesos a 9 en el període de generació de la despesa, serà resolta per la Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'Acord, prèvia sol·licitud de l'empleat/da.

Tercera. Excepcionalment l'any 2014 i degut a la data d'entrada en vigor d'aquest Acord de Matèries Comunes, el pagament dels ajuts socials regulats a l'article 98 es percebran dins del quart trimestre d'aquest mateix any.

Quarta. En raó de l'equilibri pressupostari, els efectes econòmics de l'Acord s'aplicaran al personal de l'Escola de Música a partir de l'1 de gener de 2015. Així mateix l'entrada en vigor dels articles 68, 90, 93.1 i 107 coincidirà amb la data en la que sigui executiu el pressupost 2015.

Cinquena. L'Ajuntament procedirà abans de l'1 de gener de 2015 a l'anàlisi organitzatiu de la Policia Local als efectes de determinar les condicions en les que es procedirà, si s'escau, al reconeixement de la figura del cap de torn, i les guàrdies dels comandaments en cap de setmana, d'acord amb el que regula l'article 5 de l'annex n.1 d'aquest Acord.

Sisena. Als efectes de clarificar la jornada ordinària que servirà com a referència per a la interpretació dels articles directament vinculats. Dins dels dos mesos següents a l'aprovació de l'Acord, es comunicarà formalment per escrit a tots els empleats de l'ajuntament el seu horari de treball.

Setena. En relació a l'aplicació dels criteris de productivitat per l'any 2014, la Mesa General de Negociació concretarà els termes de la seva execució tenint en compte les circumstàncies temporals concurrents, ajustant-se al màxim als paràmetres establerts en l'annex n.3 d'aquest Acord.

DISPOSICIÓ FINAL

L'Ajuntament de Premià de Mar, amb la participació dels sindicats, es compromet a publicar a la intranet municipal el present Acord i a fer-ne una edició en format paper.

ANNEX I POLICIA LOCAL

Article 1. Horari i quadrant de servei

El personal de la policia local realitza la seva jornada laboral en torns rotatius de 8 hores diàries de matí, tarda o nit. L'horari serà de 06.00 a 14.00, de 14.00 a 22.00 i de 22.00 a 6.00 respectivament, excepte els caps de setmana que poden ser de 8 hores en l'horari indicat o de 12 hores de 06.00 a 18.00 i de 18.00 a 6.00.

La distribució horària en caps de setmana es farà atenent al criteri de conciliació de vida laboral i familiar, entenent que la màxima conciliació consisteix en treballar un de cada tres caps de setmana.

Queden exclosos d'aquesta rotació els policies que per raons de salut ho demanin i en aquest cas només faran torns de matí o tarda de 06.00 a 14.00 o de 14.00 a 22.00 hores i caps de setmana alternatius de 8 h, excepte el període d'estiu que els caps de setmana seran de 12 hores i treballaran un de cada tres, com a màxima de conciliació de la vida laboral i familiar. El canvi de torn es realitzarà a les 12 setmanes.

Divendres, 27 de febrer de 2015

A tal efecte quan s'hagin de treballar jornades de 12 hores, aquestes tindran consideració de jornada i mitja pel que fa a la sol·licitud de permisos.

Es garanteix el dret a no treballar més de set dies consecutius. La mobilitat entre grups de treball haurà de ser motivada per raons de servei i no es podrà modificar unilateralment cap festa reflectida al calendari laboral aprovat.

El quadrant de serveis determina la ubicació dels grups de treball en els diferents torns al llarg de l'any. L'últim trimestre de l'any, en funció de l'avaluació del funcionament dels serveis. L'Ajuntament ha de presentar proposta de quadrant per l'any següent. Qualsevol membre de la plantilla pot fer les seves aportacions directament o mitjançant els seus representants sindicals o de la Junta de Personal. Els resultats d'aquest debat es portaran a la Mesa Sectorial de Negociació de la Policia Local i els seus acords seran ratificats per la Mesa General de Negociació abans del 30 de novembre. El quadrant corresponent serà exposat al tauler d'anuncis de la Policia Local.

En el cas de desacord, les parts es sotmetran a l'arbitratge d'una comissió formada per un màxim de tres professionals de confiança d'ambdues parts.

Les desavinences quant a criteris per l'autorització o denegació de permisos, canvis de grups de treball o canvis de festius, seran resoltes en el termini màxim de tres dies per la Comissió anteriorment esmentada, que es reunirà a petició de l'empleat afectat.

Article 2. Serveis mínims

S'entén per necessitats de servei la cobertura d'aquells mínims necessaris per donar compliment a les previsions concretes del dia en que es demani festa, això suposa que els serveis mínims necessaris són de tres policies de servei per torn llevat dels dies d'especial rellevància o en els que s'hagin previst activitats que requereixin una major presència d'efectius.

Article 3. Vacances, Setmana Santa i Nadal

El personal de la Policia Local gaudirà de les vacances d'estiu preferentment els mesos de juliol i d'agost respectant els serveis mínims pactats, així com el període de Setmana Santa i Nadal.

En cas de concurrència de peticions es tindrà en compte el gaudiment dels darrers anys per tal d'autoritzar o denegar els dies sol·licitats.

Article 4. Compensació de dies.

El personal de la Policia Local que per motius d'assistència a qualsevol organisme oficial al qual hagi estat requerit com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions (jutjats, psicotècnics, pràctiques de tir, reunions de treball convocades per la prefectura quan aquests s'efectuïn fora del horari laboral, es gaudirà d'un dia de festa per compensació.

Les assistències a cursos relacionats amb el lloc de treball, es compensaran d'acord amb el que reguli el Reglament de Formació de l'Ajuntament de Premià de Mar

Article 5. Productivitat guàrdia de caps de setmana i funcions de cap de torn

La compensació per les funcions de comandament de guàrdia en cap de setmana i la figura del cap de torn resten subjectes a l'estudi de les circumstàncies organitzatives que concorren en la prestació del servei.

ANNEX 2 BRIGADA D'OBRES

Article 1. Guàrdies

1. S'estableix un servei de guàrdia permanent, de caràcter voluntari, per a solucionar emergències que es puguin esdevenir al municipi de Premià de Mar.

2. S'entén per guàrdia permanent tots els treballs urgents i no previsibles, que es produeixin fora de l'horari laboral tots els dies de la setmana, ja sigui en via pública, en elements i espais municipals, o d'altres elements privats que representin un perill per a la seguretat de les persones i/o els seus bens.

Divendres, 27 de febrer de 2015

3. L'actuació de la guàrdia sempre serà de caràcter urgent i provisional.
4. En el cas de que siguin bens privats, només s'actuarà quan no es trobi un altre mitjà per resoldre el problema.
5. Es planificarà, d'acord amb una previsió anual dels Serveis Territorials, un servei de guàrdia permanent, que estarà compost per equips de treballadors amb periodicitat setmanal i amb personal qualificat per a tals esdeveniments.
6. Els Serveis Territorials obriran un procés de selecció i llistat d'espera del personal interessat de les Brigades de l'Ajuntament que, en cas necessari, s'ampliarà al personal de consergeria que efectua tasques de manteniment, per a la composició i realització d'aquest servei, tenint en compte la idoneïtat del seu perfil professional. Aquest llistat s'haurà de comunicar al departament de Recursos Humans i els mecanismes de selecció seran objectius i coneguts per tot el personal afectat.
7. Amb caràcter general, la coordinació de la guàrdia permanent, anirà a càrrec del cap de la Brigada amb el vist i plau del Cap de Serveis Territorials.

Article 2. Complement per guàrdies permanents setmanals de la Brigada d'Obres i Serveis

L'import setmanal per guàrdia permanent efectivament treballada per empleat serà de 236,89 EUR. L'import de la retribució de l'empleat que realitzi la coordinació durant les guàrdies permanents, es veurà incrementat en 23,70 EUR setmanals. La seva entrada en vigor es produirà a partir de l'1 d'octubre de 2014.

ANNEX 3

CRITERIS PER A LA DISTRIBUCIÓ DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

Introducció

L'Acord de Matèries Comunes, en el seu art. 100.2.c) disposa que el concepte de productivitat s'ha de realitzar "en funció de circumstàncies objectives" relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball. Així, determina que la quantia concreta a abonar a cada treballador "estarà en funció de l'assoliment d'objectius" que haurà d'aprovar el Ple de la Corporació. Tanmateix subordina a l'acord de la Mesa General de Negociació "l'estudi dels criteris, indicadors i objectius que serviran per mesurar el rendiment als efectes de l'aplicació del complement de productivitat."

Aquest mateix redactat, que ja recollia la seva mateixa literalitat en el Pacte de Condicions de Treball i Conveni Col·lectiu pel període 2008-2011 és el que inspira l'articulat d'aquest annex a l'actual Acord, en el qual es concreta la voluntat de govern municipal i sindicats de respectar i desenvolupar els pactes fins ara vigents.

1. Destinatari

El destinatari d'aquest acord és el personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Premià de Mar.

2. Requisits

Per a participar en aquests programes el personal ha de comptar amb objectius avaluables i haver estat nomenat com a funcionari de carrera, o contractat laboralment o amb un interinatge d'una durada superior a 6 mesos continuats. Queden exclosos els contractes d'inserció laboral.

3. Concepte

El complement derivat dels programes de productivitat retribueix, el grau d'interès, iniciativa o esforç amb què el personal al servei de l'Ajuntament de Premià de Mar exerceix el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts per aquest.

En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius, i no podran ser fixes i periòdiques.

4. Pressupost

L'any 2015 en els pressupostos municipals es dotarà una partida per a productivitat d'un import de 175.000 EUR que serà actualitzada anualment d'acord amb els criteris recollits en les disposicions d'aquest Acord.

Divendres, 27 de febrer de 2015

Aquest pressupost es calcula em funció de 178 treballadors/es. En el cas que es superi aquest nombre, caldrà augmentar proporcionalment la dotació.

5. Criteris de repartiment del complement de productivitat

L'abonament de l'esmentada retribució complementària s'haurà de dur a terme el mes de març de l'any següent al que s'hagin complert i valorat els objectius establerts.

El repartiment de la productivitat, s'ajustarà al compliment dels programes que a continuació es descriuen i d'acord amb els percentatges que s'indiquen:

Objectius

Objectius generals: 10%
Objectius per departament: 50%
Satisfacció dels usuaris: 20%

Rendiment individual

Autoformació: 10%
Avaluació del rendiment: 10%

6. Objectius

S'entén per objectiu aquella acció definida prèviament per l'òrgan competent, l'execució de la qual ha de ser valorada. Els objectius han de ser demostrables, assolibles d'acord amb els recursos humans i materials disponibles, i s'han d'expressar en termes d'indicadors fàcilment mesurables.

Per cada objectiu s'ha d'establir un valor de referència i s'ha de determinar el valor objectiu que es proposa aconseguir.

6.1 Objectius generals

El conjunt dels objectius fixats pels departaments constituïran els objectius generals i el marc estratègic sobre el que cal fonamentar l'acció productiva. Els objectius seran proposats per l'Alcalde de la corporació i negociats al si de la Mesa General de Negociació

de l'Ajuntament. La negociació implicarà necessàriament la informació prèvia a les parts i l'intercanvi de propostes.

El grau general de consecució d'objectius generals s'aplicarà per igual a tot el personal que participi en els programes de productivitat.

Per al càlcul del resultat s'aplicarà la fórmula següent:

$OBJECTIUS\ GENERALS = PS / NT \times \% AO$

PS= pressupost assignat al programa
NT= nombre de treballadors participants en el programa
AO= percentatge assoliment d'objectius

En el cas de romanent, aquest incrementarà la dotació per avaluació del rendiment individual.

6.2 Objectius per departament

Consisteixen en la valoració del compliment d'objectius específics d'un departament prèviament fixats, segons el procediment i terminis previstos amb caràcter general i abans referenciats.

Procediment:

El regidor de l'àrea corresponent farà una proposta on s'establiran tres objectius a assolir. Aquests objectius hauran de ser compartits amb els treballadors de cada departament. Aquesta proposta es remetrà a la Mesa General de

Divendres, 27 de febrer de 2015

Negociació per ser acordats abans del 31 d'octubre de cada any. Els acords de la Mesa seran traslladats a Recursos Humans per a seguir la tramitació i es publicaran abans del 31 de desembre, per tal que siguin coneguts pels treballadors i treballadores i possibilitar la seva meritació l'any següent. La determinació d'objectius dels diferents departaments haurà de seguir un criteri equiparable en la seva naturalesa.

Avaluació:

Consistirà en un informe detallat signat pel regidor, que encarregarà al responsable corresponent, on s'especificarà el nivell assolit en cada objectiu tot aportant dades numèriques. També haurà d'incloure una proposta de puntuació raonada en base a la seva contribució als objectius del departament, que haurà de ser ratificada per la Mesa General de Negociació.

Aquest informe partirà d'una puntuació del 0 al 100 (valoració percentual), essent el 100% la puntuació màxima i el 0% la puntuació mínima, basant-se en dades concretes sobre els aspectes a valorar assenyalats anteriorment.

Per al càlcul del resultat s'aplicarà la fórmula següent:

$OBJECTIUS\ DEPARTAMENT = PA / NT \% AO$

PA = pressupost assignat al programa.
NT = nombre de treballadors participants.
AO = assoliment d'objectius.

En el cas de romanent, aquest incrementarà la dotació per avaluació del rendiment individual.

6.3 Satisfacció dels usuaris de serveis municipals.

És objectiu general de l'Ajuntament acostar l'administració al ciutadà, facilitant la comunicació i l'atenció cap a l'administrat. A tal efecte es posaran els mitjans oportuns per tal que qualsevol dubte o pregunta del ciutadà sigui atesa de manera ràpida i entenedora.

Així doncs es important poder valorar la resposta de l'administració cap a l'administrat en les seves tres vies habituals; presencial, telefònica i telemàtica.

En els tres casos l'Ajuntament establirà mecanismes oportuns per tal que el ciutadà respongui a dues preguntes essencials relacionades amb l'agilitat i claredat de la resposta en l'actuació de l'empleat/da. La Mesa General de Negociació definirà la concreció del mètode emprat per a la realització de l'enquesta.

La valoració del resultat en base als percentatges de satisfacció partirà d'una puntuació del 0 al 100 (valoració percentual), essent el 100% la puntuació màxima i el 0% la puntuació mínima.

Per al càlcul del resultat s'aplicarà la fórmula següent:

$SATISFACCIÓ\ CIUTADANA: PS / NT \times \% IS$

PS = pressupost assignat al programa
NT = nombre de treballadors participants
IS = índex de satisfacció

En el cas de romanent, aquest incrementarà la dotació per avaluació del rendiment individual.

7. Rendiment individual

Retribueix l'esforç individual dels treballadors en el compliment d'objectius del seu departament.

7.1 Autoformació

a) La valoració d'aquest criteri es du a terme en base a l'autoformació, és a dir, aquella feta a instàncies del propi treballador i que forma part de la seva jornada laboral, en virtut de l'article 63 (1/2 hora autoformació) d'acord amb el següent barem:

Divendres, 27 de febrer de 2015

20 hores acreditades o més	10 punts
15 a 20 hores acreditades	8 punts
10 a 15 hores acreditades	6 punts
5 a 10 hores acreditades	4 punts
1 a 5 hores acreditades	2 punts

b) Per ser valorada, l'acció formativa ha de tenir directa o indirectament relació amb les funcions del lloc de treball i ser acreditada amb el certificat del centre d'estudis que la imparteixi, havent de recollir expressament el nombre d'hores cursats, o bé ser realitzada en el lloc de treball, circumstància que s'acreditarà a través del simple fitxatge de presència. La quantificació i acreditació d'aquestes hores serà condició indispensable per a l'avaluació.

c) Es valorarà tota aquella autoformació que atorgui al funcionari unes competències que li permeti oferir un major grau de qualitat en l'atenció al ciutadà i/o en desenvolupament de la seva feina habitual o en coneixement de la legislació i normativa aplicable a tota la administració.

d) Així doncs, en tots els casos, a nivell general serà valorada la formació següent:

- Aprenentatge d'idiomes.
- Formació en matèria d'atenció a l'usuari. (atenció telefònica, atenció al nouvingut...).
- Formació en relacions interpersonals.
- Formació en informàtica i xarxes socials.
- Formació sobre les normes aplicables a l'Administració (normes econòmiques, normes laborals, sindicals, procediment administratiu, permisos i llicències, contractació, procediment sancionador...).
- Formació en matèria de participació ciutadana.

e) Així mateix en cada departament es podrà valorar, a més, la formació específica adequada a la naturalesa de les seves tasques. Aquesta serà proposada pel cap de departament.

f) Quant a altre tipus de formació, que pugui ser d'interès per desenvolupament de l'activitat i que no consti expressament en els supòsits anteriors haurà de comptar amb el vist i plau per escrit del corresponent cap de servei abans de ser iniciada pel treballador, als efectes de meritació d'aquest programa.

g) El departament de Recursos Humans posarà a disposició del treballador formació gratuïta i/o a baix cost per tal que l'acció formativa no li suposi un esforç econòmic. Els sindicats col·laboraran en la difusió d'aquesta formació entre la plantilla.

h) Per al càlcul del resultat s'aplicarà la fórmula següent:

$$\text{AUTOFORMACIÓ} = \text{PS} / \text{NP} \times \text{NI}$$

PS = pressupost assignat al programa

NP = suma de punts obtinguts per tots els participants en el programa

NI = nivell de puntuació assolit individualment (0 a 10)

7.2. Avaluació del rendiment

a) L'avaluació del rendiment és el procediment mitjançant el qual es mesura i es valora la conducta professional i el rendiment o la consecució de resultats.

b) D'acord amb l'anterior paràgraf, es consideren especialment mereixedors de ser tinguts en compte en l'avaluació del rendiment els següents valors: l'especial predisposició, la iniciativa, la dedicació i l'interès demostrat pel personal funcionari en el desenvolupament de les seves funcions.

c) Conseqüentment, i sense perjudici de la futura implementació d'altres sistemes de valoració, l'acompliment es valora basant-se en paràmetres actitudinals mitjançant la tècnica de l'enquesta.

Divendres, 27 de febrer de 2015

d) La valoració de l'acompliment és el resultat de la mitjana aritmètica de la suma de 2 enquestes de valoració: una, de caràcter descendent i, l'altra, de caràcter ascendent.

7.2.1 Valoració descendent (5 punts)

7.2.1.a) Cada superior jeràrquic valora individualment el personal que en depèn.

7.2.1.b) Processades les valoracions individuals, des del Servei de RRHH es trameta al cap de cada servei/departament i al Comitè Unitari de Personal, una relació dels resultats provisionals, en què s'indiquen les eventuais desviacions i les disfuncions que s'han observat durant el processament de les valoracions individuals, com ara personal funcionari no valorat, valoracions molt allunyades a la mitjana, etc.

Els descriptors per a la valoració són:

ÍTEMS (valoració d'1 a 4 punts per cada ítem)

1. Lideratge, proactivitat o capacitat d'iniciativa
2. Planificació i organització dels recursos assignats
3. Agilitat en la resolució de les situacions
4. Col·laboració amb els companys i treball en equip
5. Habilitats d'atenció al públic intern o extern
6. Bona capacitat de comunicació i expressió escrita
7. Capacitat d'afavorir un bon clima laboral
8. Obertura a noves propostes i noves formes de fer les coses

Valoració dels resultats	Punts obtinguts
27 a 32 punts	5 punts
21 a 26 punts	4 punts
15 a 20 punts	3 punts
11 a 14 punts	2 punts
5 a 10 punts	1 punt
menys de 5 punts	0

Valoració ascendent (5 punts)

7.2.2.a) Amb caràcter general, cada persona amb funcions de direcció o comandament és valorada per part dels seus subordinats de la categoria inferior, si són almenys 4 persones, i també pels de la categoria anterior a la inferior, en cas contrari.

7.2.2.b) Per garantir la confidencialitat de les persones valoradores dins cada servei, l'Alcalde o persona en qui delegui designarà una persona responsable de la recollida de les valoracions que haurà de custodiar les claus identificatives de les persones subordinades valoradores fins al final del procés de distribució del complement de productivitat.

7.2.2.c) El full de valoració ascendent consta dels mateixos conceptes continguts al full de valoració descendent. La puntuació final que es considera per al càlcul de la productivitat és la mitjana aritmètica de la suma de les valoracions dels subordinats.

7.2.2.d) En els casos de les persones que siguin objecte de valoració ascendent i descendent, la puntuació final que se'ls considera per al càlcul de la productivitat és la mitjana aritmètica de la suma d'ambdues valoracions (ascendent i descendent).

7.2.2.e) Si es detecten disfuncions en el conjunt de les avaluacions de l'acompliment per part del Servei de RRHH en les valoracions rebudes, la Comissió de Garanties que s'indica més avall s'encarregarà de la seva resolució.

Per al càlcul del resultat s'aplicarà la fórmula següent:

$$\text{AVALUACIÓ RENDIMENT} = \text{PS} / \text{NP} \times \text{NI}$$

PS= pressupost assignat al programa.

NP= suma de punts obtinguts per tots els participants en el programa

Divendres, 27 de febrer de 2015

NI= nivell de puntuació assolit individualment (0 a 10)

8. Comissió de garanties

Es constituirà una comissió de garanties, els acords de la qual esdevindran vinculants, integrada per tres representants nomenats per l'equip de govern, tres pel comitè unitari de personal, i amb l'assistència de personal (amb veu i sense vot) de Recursos Humans i d'Organització. Aquesta comissió resoldrà les al·legacions presentades dins del termini estipulat a l'efecte. Els acords s'adoptaran per majoria simple fent ús del vot secret quan s'escaigui i en el cas d'empat, resoldrà l'Alcaldia requerint aquesta resolució un informe motivat emès pel servei de Recursos Humans.

9. Publicitat dels resultats

El resultat de l'aplicació dels criteris, en termes de les puntuacions individuals, es publicarà a la Intranet de l'1 al 15 de febrer. Les persones interessades disposaran d'un termini de 10 dies hàbils per sol·licitar la revisió de la seva valoració, a partir de l'endemà de la seva publicació.

10. Proporcionalitat del complement

10.1 El complement de productivitat assignat a aquests programes s'abona proporcionalment al temps de servei o jornada efectivament realitzada. Així mateix, les absències del lloc de treball reduiran la quantitat individual a percebre en concepte de complement de productivitat.

10.2 Les quantitats deduïdes al treballador absent es redistribuiran entre la resta de membres de la mateixa unitat operativa, llevat que l'Ajuntament hagués aplicat en el període d'absència mecanismes de substitució, ja sigui a través nova incorporació de personal, la realització de serveis extraordinaris o la contractació externa de serveis. En qualsevol d'aquestes circumstàncies s'haurà d'acreditar la no procedència de la redistribució mitjançant sistemes que estableixin una relació directa entre les tasques deixades de prestar pel treballador absent i les executades a través d'aquestes modalitats substitutives.

10.3 Als efectes de la percepció del complement, no es deduiran les absències del lloc de treball motivades per les causes següents:

- a) Permís per naixement d'un fill.
- b) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple de durada no inferior a un any, d'un/a menor.
- c) Permís per maternitat i el permís de reducció de jornada per cura d'un fill mentre es tingui dret a percebre el 100% de retribucions.
- d) Permís de paternitat.
- e) Permís de lactància.
- f) Ampliació del permís de maternitat per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part.
- g) Permís per atendre fills discapacitats.
- h) Permís prenatal.
- i) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- j) Permís per matrimoni.
- k) Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- l) Baixes per incapacitat motivades per accidents de treball i/o malalties professionals.
- m) Permís per deures de caràcter públic.
- n) Permís per reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.
- o) Permís per situacions de violència de gènere.

Divendres, 27 de febrer de 2015

- p) Permís per assumptes personals.
- q) Vacances.
- r) Permís per protecció de la maternitat previst per la Llei 31/1985 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- s) Utilització del crèdit horari sindical.
- t) Qualsevol absència justificada del lloc de treball d'una durada inferior a una jornada sencera.

10.4 El personal amb dispensa horària per funcions sindicals que afecti a més del 75% de la seva jornada efectiva de treball, només participarà de la valoració dels objectius i sense que pugui ser valorat pel rendiment individual.

10.5 Amb independència del que es disposa en l'article 4 d'aquest annex (pressupost) es destinarà un fons anual per productivitat associada al principal desenvolupament de la feina d'atenció al públic al personal que efectua aquestes tasques a l'OAC, en funció dels resultats i per un import individual màxim de 1.000 EUR. La proporcionalitat deduïda als treballadors/es afectats/des com a resultat de les absències del lloc de treball, constituirà un fons que es redistribuirà posteriorment entre el mateix personal destinatari en funció de les jornades efectivament treballades durant l'any.

10.6 L'any 2014 la valoració de la productivitat es basarà en el període transcorregut entre l'1 de juliol i el 31 de desembre, extrapolant-se els resultats a la globalitat dels dotze mesos de l'any.

ANNEX 4. CALENDARI LABORAL 2014

La Jornada de treball per l'any 2014 es de 1.695 hores. En aplicació de l'Acord sobre jornada, permisos i llicències, sobre el calendari laboral de l'any 2014, el personal, pot disposar:

El permís per autoformació consisteix en destinar 1/15 part de la jornada diària a la realització d'activitats formatives, a iniciativa de l'empleat, i amb el vist i plau del seu superior, en la modalitat de formació a distància o autoformació. El gaudiment diari o compactat del permís, es calcula sobre la jornada de treball efectivament realitzada, sense que en cap cas pugui ser superior a 1/2 hora diària, respecte la jornada ordinària, l'equivalent proporcional en els supòsits de jornada parcial, ni a 1/15 part de la jornada acumulada prèviament al gaudiment en mode compactat. El gaudiment en mode compactat del permís per autoformació està reservat al personal que presta serveis en règim de treball a torns, o a aquells empleats que per necessitats del servei, no els sigui possible el gaudiment diari.

1. La disposició addicional quarta de la Llei orgànica 9/2013, de 20 de desembre, de control del deute comercial en el sector públic, en vigor de l'endemà de la seva publicació, ha incrementat fins 4 el nombre de dies de permís per assumptes particulars, als quals tenen dret els empleats públics. L'Ajuntament i la representació sindical està negociant l'encaix que l'aplicació d'aquest nou dia tindria en el marc de l'Acord sobre jornada, permisos i llicències i els efectes des del moment en que va ser aprovat.

Vacances: 22

Permís per assumptes personals (1): 3

Deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar

Hores de conciliació: 30 h.

Dies 24 i 31 de desembre: 2

Festes oficials en dissabte: 2

ANNEX 5

CRITERIS DE REPARTIMENT DEL CRÈDIT HORARI PER CÀRREC SINDICAL (art.88.1.e)

Per accedir a la bossa d'hores per funcions sindicals per responsabilitats d'àmbit territorial comarcal o superior, caldrà acreditar aquesta condició mitjançant certificació del sindicat de pertinença.

Aquest crèdit horari es distribuirà d'acord amb els següents criteris referits a la situació existent 1 de gener de cada any:

- 25% del crèdit per REPRESENTATIVITAT

A distribuir proporcionalment en funció del percentatge de representació (delegats) que ostenta el sindicat del treballador afectat en el territori en el que exerceix el seu càrrec.

Divendres, 27 de febrer de 2015

- 25% del crèdit per AFILIACIÓ

A distribuir proporcionalment en funció del percentatge d'afiliació (afiliats) que ostenta el sindicat del treballador afectat en el territori en el que exerceix el seu càrrec. S'acreditarà per certificació del Responsable d'afiliació de l'àmbit corresponent de cada sindicat.

- 25% del crèdit per RESPONSABILITAT

A distribuir segons la naturalesa del càrrec que s'ostenti:

1. 10% Consells Territorials o òrgans anàlegs entre congressos (a distribuir a parts iguals entre els que en formin part).
2. 15% Comissió Executiva o comissió permanent (a distribuir a parts iguals entre els que en formin part).

El crèdit no distribuït en l'apartat "2" passarà a engruixir el destinat al n. 1.

- 25% del crèdit per ÀMBIT TERRITORIAL

A distribuir segons l'àmbit territorial en el que s'exerceix la responsabilitat:

3. 3% Comarcal.
4. 5% Intercomarcal o provincial.
5. 7% Comunitat Autònoma.
6. 10% Estatal.

El crèdit no distribuït en l'apartat 4 passarà a engruixir el destinat al n. 3 i així successivament fins arribar a l'1.

D'acord amb la disposició addicional setena, aquests criteris podran ser modificats per acord majoritari dels sindicats representats en el Comitè Unitari de Personal, atenent a la seva representació.

Es comunicarà anualment al departament de Recursos Humans la distribució d'aquests crèdits entre el personal afectat.

Barcelona, 5 de desembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès