

Dilluns, 18 de març de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 19 de febrer de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Cabrils per als anys 2013-2017 (codi de conveni núm. 08100032142013)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Cabrils subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 23 de novembre de 2012, 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 dels empleats públics de l'Ajuntament de Cabrils per als anys 2013-2017 (codi de conveni núm. 08100032142013) 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 DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE CABRILS PER ALS ANYS 2013-2017

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Objecte i Norma supletòria.

Aquest Acord de condicions, negociat a l'empara del que estableix la normativa vigent, regula les condicions de treball del personal laboral i funcionari de carrera que presten serveis a l'Ajuntament de Cabrils i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Acord de condicions comunes el personal que desenvolupi càrrecs de confiança i/o d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

Per tot allò que no estigui recollit, previst ni result en aquest Acord de condicions comunes, s'aplicaran les disposicions legals que dicti l'Estat o la Comunitat Autònoma pel que fa a les seves competències i als reglaments de funcionament dels diferents col·lectius quan hagin estat elaborats vàlidament entre la Corporació i la representació legal del personal.

Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis), es traslladaran a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment per tal de fer, si així correspon, el seu estudi i la seva adequació per aquest Acord de condicions comunes.

Aquest Acord de condicions afectarà a tots els/les empleats/des públics al servei de l'Ajuntament de Cabrils, els quals podran adherir-se, prèvia negociació amb els seus representants, el personal de l'Organisme Autònom Escola Bressol i el de l'empresa municipal Serveis i Promocions Municipals, SA (SEIPRO).

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 2. Vigència.

1. Aquest Acord de condicions comunes entrarà en vigor, un cop signat i aprovat pel Ple de la Corporació i prèvia aprovació de l'assemblea del personal.
2. El seu termini de vigència serà fins el 31 de desembre de 2017.
3. Aquest Acord de condicions comunes es prorrogarà tàcitament, en tota la seva extensió, per anys naturals successius en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, dos mesos abans del seu termini.
4. La denúncia d'una de les parts haurà d'ésser expressa, per escrit, i amb constància fefaent a l'altra part.
5. Un cop denunciat aquest Acord de condicions comunes, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

Article 3. Indivisibilitat del Acord de condicions.

1. Les condicions pactades en aquest Acord de condicions són mínimes i constitueixen un tot orgànic i unitari, per tant la seva aplicació és considerada globalment.
2. No obstant això, en el cas que la Jurisdicció Administrativa, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions de l'Acord de condicions, es facultarà als òrgans legitimats a dur a terme les modificacions oportunes, al llarg del temps de vigència pactat.

Article 4. Règim interior.

1. Els/les empleats/des de l'Ajuntament de Cabrils, pel caràcter de les seves funcions, estan subjectes al règim d'incompatibilitats legals vigents.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

2. És obligació de tots els/les empleats/des tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als seus companys, subordinats, caps i membres de la Corporació.
3. Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

Article 5. Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment.

1. El present Acord de condicions s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i en atenció als objectius que es persegueixen en el moment de la seva signatura.
2. Es crearà una Comissió Paritària del Acord de condicions comunes en el termini de quinze dies comptats des de l'aprovació d'aquest Acord de condicions, com a òrgan d'interpretació, mediació, conciliació i de vigilància del seu compliment, a fi de resoldre els conflictes d'interpretació que puguin sorgir o que li siguin presentats pel personal de la corporació o per la pròpia Corporació.

Les seves funcions, a més de les que estan previstes expressament segons la normativa vigent per al personal laboral, i de la interpretació i vigilància de les qüestions aquí regulades són:

- a) Mediació de les qüestions que les parts sotmetin a consideració.
 - b) D'altres que li siguin encomanades per aquest Acord de condicions, en especial farà la mediació amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de la interpretació o aplicació del que disposen els presents acords, així com els supòsits de concurrència del mateix.
3. La Comissió Paritària estarà integrada per tres persones, designades per la Corporació i tres per la representació dels sindicats signants.

Dilluns, 18 de març de 2013

4. Actuarà com a Secretari de la Comissió una persona designada per la Corporació. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

5. La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària una vegada cada 6 mesos, i de manera extraordinària, a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.

6. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present Acord de condicions comunes, conflicte col·lectiu, així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressa i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància al Tribunal Laboral de Catalunya. En cas de no arribar a un acord es podrà elevar arbitratge a l'autoritat competent.

Article 6. Mesa general de negociació.

La Mesa general de negociació estarà integrada pels representants de personal i els representants de la corporació. Qualsevol de les parts podrà convidar-hi assessors externs quan ho consideri adient. La mesa general es reunirà, com a mínim, dos cops a l'any. També tindran lloc reunions de la mesa per decisió de la corporació o per acord entre aquesta i els representants dels empleats públics.

Seran competència d'aquesta Mesa, la negociació de:

- a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que s'estableixi a la llei de pressupostos generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.
- b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.
- c) Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans.
- d) Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment.
- e) Els plans de previsió social complementària.
- f) Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna.
- g) Els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i pensions de classes passives.
- h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.
- i) Els criteris generals d'acció social.
- j) Les que s'estableixin a la normativa de prevenció de riscos laborals.
- k) Les que afectin les condicions de treball i les retribucions dels funcionaris la regulació de les quals exigeixi una norma amb rang de llei.
- l) Els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.
- m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en els aspectes que afectin condicions de treball dels empleats públics.

Es donarà tràmit d'audiència als representants dels treballadors del següent:

- a) Bases i convocatòries de selecció i contractació de personal.
- b) Bases i convocatòries de promocions i cursos de formació professional.
- c) Bases i convocatòries de provisió de llocs de treball.

Article 7. Meses específiques.

Previ acord de la mesa general de negociació, es podran constituir meses sectorials sobre qüestions puntuals. Els acords a que arribin seran integrats com annex a l'Acord de condicions, sempre i quan la mesa general de negociació ho aprovi.

Dilluns, 18 de març de 2013

En tot cas, formaran part d'aquestes meses els delegats de personal del col·lectiu específic.

CAPÍTOL II JORNADA I RÈGIM DE TREBALL

Article 8. Calendari i jornada laboral.

La jornada laboral del personal que presta serveis a l'ajuntament de Cabrils serà la que disposi la normativa vigent.

1. El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada. Anualment, tenint en compte el calendari de festes aprovat per la Generalitat de Catalunya, s'aprovarà el calendari laboral prèviament negociat amb els representants del personal. S'especificaran, si s'escau, les consideracions particulars que siguin necessàries pels diversos col·lectius.
2. La jornada ordinària setmanal serà de 5 dies feiners, de dilluns a divendres, i 2 dies de descans, dissabte i diumenge. (Les peculiaritats de l'horari de la Policia Local s'especificaran en document annex).
3. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra, han de transcórrer com a mínim 12 hores (les peculiaritats de l'horari de la Policia Local s'especificaran en document annex).
4. Les modificacions col·lectives en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei, s'hauran de negociar amb els representants dels treballadors/es. Les individuals es comunicaran als representants dels treballadors/es.
5. Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal de cultura, festes, joventut, esports i comerç que, per motius de servei i previ pacte amb el treballador, tingui que treballar dissabtes i/o diumenges.
6. El personal que presti serveis a la casa de la vila, realitzarà la seva jornada de treball durant els primers cinc dies de la setmana, de dilluns a divendres, en règim de jornada intensiva. (Les peculiaritats de jornada de la Policia Local i Escola Bressol s'especificaran en document annex).
7. Es consideraran no laborables les 14 festes fixades al calendari laboral oficial. En el cas que alguns d'aquests dies coincideixi en dissabte o el corresponent dia de descans del personal que treballa per torns, seran compensats amb els dies festius que corresponguin.

Article 9. Tornos.

S'efectuaran en els llocs que siguin necessaris els tornos rotatius de matí, tarda o nit, que es negociaran cada any i s'adjuntaran com annex. Qualsevol modificació dels tornos en col·lectius on no sigui habitual aquest règim horari serà negociat amb els representants dels treballadors/es.

Article 10. Descans diari.

Tot el personal en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes, tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu que gaudiran, segons les necessitats del servei, dintre de la primera part de la jornada. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment.

- + de 6 hores: 30 minuts.
- + de 3 hores: 15 minuts.

El descans en horari nocturn serà de 45 minuts.

Article 11. Flexibilitat.

Hi haurà flexibilitat horària, de 15 minuts diaris, dins de la jornada ordinària laboral.

La flexibilitat a l'entrada i a la sortida s'entendrà en aquells llocs de treball on no perjudiqui el normal desenvolupament del servei.

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 12. Control d'assistència i absentisme.

Tota la plantilla de personal compresa en l'àmbit d'aquest Acord de condicions comunes està obligada a marcar personalment la fitxa de control on existeixi rellotge impressor i/o complir les mesures de control establertes.

Tots els centres de treball amb un mínim de 10 empleats/des públics tindran el seu propi rellotge impressor o sistema de control adient per reflectir les seves incidències.

Tota la plantilla de personal resta obligada a comunicar al cap corresponent les incidències que puguin produir-se.

Es lliurarà, mensualment, a tota la plantilla de personal un full amb les incidències del mes, per tal de corregir les anomalies que s'hi observin.

Article 13. Vacances.

1. Les vacances anuals, retribuïdes i no substituïbles per cap compensació econòmica seran, de 22 dies feiners (de dilluns a divendres), o bé proporcionals al temps treballat, si aquest període és inferior a un any. Es gaudirà preferentment durant els mesos de juny a setembre, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la Corporació.

2. Les vacances es podran partir, podent-se realitzar en dos períodes com a màxim, sent la durada mínima de 5 dies. Es podrà començar qualsevol dia laborable de la setmana.

3. Amb tres mesos d'antelació a l'inici de les vacances, s'elaborarà la relació de personal amb indicació de les dates en que gaudiran les vacances d'estiu (com a màxim el 30 de març).

4. Per determinar dins de cada servei els torns de vacances es procedirà de comú acord entre el personal. En cas de conflicte d'interessos s'atendrà a torns rotatius anuals.

5. En cas d'existir coincidència de dates entre les sol·licituds del personal d'un mateix Departament, es resoldrà mitjançant l'aplicació dels següents criteris:

a) Prioritat d'elecció, per antiguitat en el càrrec, de forma rotatòria, de manera que cap empleat/da gaudirà de nou de prioritat fins que la resta del personal del Departament no hagi gaudit de la mateixa.

b) Per ordre alfabètic dels cognoms (A-Z).

c) Per sorteig.

Qualsevol conflicte derivat de l'aplicació d'aquests criteris, serà resolt per la Comissió Paritària de Seguiment.

6. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el/la empleat/da públic/a no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin fer el període sencer de vacances.

7. Cap empleat/da públic podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident, llicència per maternitat o paternitat. En cas de que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes fins a la data d'alta del treballador. En aquest cas (encara que hagi caducat l'any en curs), es pactarà el període per gaudir els dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances, els set primers dies de baixa.

8. El personal que no pugui efectuar les seves vacances en els mesos de juny/setembre, i que ho faci en un altre època de l'any per necessitat del servei o per raons derivades del propi lloc de treball, se li abonarà una setmana més o se compensarà a raó de 300 EUR (22 dies) o 150 EUR (11 dies). Fora d'aquest barem no hi ha compensació.

9. El còmput per calcular les vacances del personal es realitzarà des de l'1 de gener fins el 31 de desembre de l'any en curs.

Dilluns, 18 de març de 2013

10. Llevat del previst en l'apartat 7è, les vacances s'hauran de gaudir dins el mateix any, des de l'1 de gener fins el 31 de desembre.

Article 14. Llicències i permisos retribuïts.

El personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts:

a) Matrimoni o formació de parella.

El permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els conjugues o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar des del primer dia feiner de la data del casament o de l'inici de la convivència.

b) Matrimoni d'un familiar.

El permís serà d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís s'ampliarà a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

c) Maternitat.

L'empleat/da públic tindrà dret a un període de 16 setmanes per infantament, que serà de dos setmanes més per cada fill/a, a partir del segon, si el part fos doble, triple o prematur. Aquestes setmanes es podran distribuir en dos períodes o bé es podran acumular íntegrament després del part.

El progenitor/a que gaudeixi del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís.

Per a l'adopció o acolliment d'un menor fins a sis anys, tant preadoptiu com permanent, 16 setmanes a comptar des de la resolució judicial de l'adopció o resolució administrativa o judicial de l'acolliment. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

La durada de la llicència serà també de 16 setmanes en el supòsit d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys d'edat quan es tracti de discapacitats o d'aquells que per les seves circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, es concediran dues setmanes addicionals.

d) Naixement, adopció o acolliment.

El progenitor/a que no gaudeixi del permís de maternitat tindrà dret a un permís de 5 dies laborables consecutius a la data de naixement o arribada del menor adoptat o acollit, dins dels deu dies següents al naixement o data d'arribada del menor. Si el part, adopció o acolliment és múltiple, el permís serà de 10 dies si són dos fills i de 15 dies si en són tres o més.

Naixement d'un nét/a: En aquest casos es concediran dos dies, comptats a partir del naixement del nét/a.

e) Paternitat.

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

Dilluns, 18 de març de 2013

En el cas que l'altre progenitor no treballi serà d'aplicació l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, amb el gaudiment de 15 dies de permís de paternitat per naixement, acollida o adopció, a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment o l'adopció.

f) Lactància.

Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin. La funcionària també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

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

g) Atenció a fills prematurs.

Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari tenen dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

h) Període de vacances.

Si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcial amb el període de vacances, es gaudirà de les vacances un cop finit aquest permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís. Encara que hagi finalitzat l'any en curs.

i) Permís prenatal.

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

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 a Catalunya, durant el temps necessari i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada laboral.

j) Atenció de fills discapacitats.

Els progenitors tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a assistir a reunions o visites en els centres educatius, especials o sanitaris. A més, tenen dret a dues hores de flexibilitat diària.

k) Accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Per malaltia greu, intervenció quirúrgica sense ingrés o hospitalització, el permís serà de fins a 4 dies. Si el fet es produeix fora de Catalunya, s'ampliarà fins a 5 dies.

l) Mort d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (pares, sogres, fills, avis, germans, cunyats i néts).

El permís serà de 3 dies. La llicència serà fins a 5 dies si la mort es produeix a distinta localitat. En ambdós supòsits, en cas de defunció d'altres parents, fins al quart grau de consanguinitat o afinitat, el temps necessari pel sepeli.

m) Situacions de violència domèstica.

Les persones víctimes de situacions de violència domèstica que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut. 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.

Dilluns, 18 de març de 2013

n) Trasllet de domicili.

Per traslladar-se de domicili dintre de la mateixa població, 2 dies de permís. Dins de l'àmbit del Maresme, 3 dies de permís. Si el trasllat és a una altra comarca, 4 dies.

o) Estudis i exàmens.

El personal que cursi estudis podrà disposar dels dies durant els quals tenen lloc els exàmens de fi de curs i també les proves parcials amb caràcter definitiu (exàmens d'avaluació) sempre que tinguin lloc a centres oficials. Caldrà portar justificant d'assistència i realització de la prova.

Per realitzar proves d'aptitud, exàmens finals i avaluació en centres oficials, proves selectives per l'accés a places de diferent categoria convocades per l'Ajuntament de Cabrils; els dies durant els quals tenen lloc. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

p) Funcions sindicals.

Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legal o convencionalment. Es considerarà com a permís per a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació, sempre en els termes que es determinen reglamentàriament.

A aquests efectes, seran retribuïdes íntegrament i no comptaran dins de la dedicació mensual dels delegats/des del personal, el temps que es dediqui a la negociació del present Acord de condicions comunes.

q) Deures públics o personals.

Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, es disposarà del temps indispensable per complir-los.

r) Permisos per visites mèdiques.

Es disposarà del temps que realment sigui necessari per a la visita pròpia o per acompanyar un familiar (fins el segon grau i sempre que sigui imprescindible) al metge o metgessa. En qualsevol cas, s'haurà de justificar l'assistència per escrit del metge o metgessa o del centre mèdic. L'empleat/da només farà servir aquest dret davant la impossibilitat de programar la visita mèdica fora de l'horari laboral.

En cas d'existència de matrimonis en el sí de la plantilla de personal, el permís per acompanyament de familiars al metge o metgessa serà atorgat a un d'ells, excepte casos d'urgència.

s) Es disposarà d'un dia a l'any, que es podrà fraccionar, per fer entrevistes escolars, quan l'horari sigui fixat pel centre escolar i es justifiqui mitjançant la certificació oportuna.

t) En allò que preveu la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. En el cas que les condicions que s'estableixen a la llei siguin millorades legalment, s'adaptarà automàticament el contingut del present article.

Les referències fetes a la institució del matrimoni s'entenen que també afecten les unions de fet. En aquest supòsit caldrà justificar el permís mitjançant certificat de convivència i sota condicionaments similars a aquella institució. Així mateix, les causes que motivin la sol·licitud d'aquests permisos s'hauran d'acreditar documentalment.

1. El permisos i les llicències de fins a deu dies de durada s'hauran de sol·licitar amb cinc dies hàbils d'antelació i amb nou dies els de durada superior, excepte casos de necessitat urgent en que no serà necessari el compliment del previ citat i serà suficient la comunicació verbal al responsable del servei i dur-ne la seva posterior justificació.

2. En el cas de denegació, s'haurà de fer per mitjà d'una resolució escrita expressant clarament les causes que la motiven. Posteriorment, es donarà audiència a l'interessat/da, si així ho sol·licita, i als representants del personal en el cas de disconformitat.

3. Els drets aquí regulats s'han d'aplicar a aquells empleats/des públics que acreditin una situació familiar de convivència.

Dilluns, 18 de març de 2013

Tots els permisos previstos en aquest article hauran de ser justificats degudament al Departament de Recursos Humans en un termini màxim de 3 dies. En cas contrari, es considerarà no concedit.

u) Es disposarà dels dies d'assumptes personals que estableixi la normativa aplicable. La concessió d'aquests dies de permís està subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense danys per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques de l'empleat al qual es concedeix el permís.

Aquests dies es podran gaudir durant les festes de Setmana Santa, Nadal, Reis o distribuïts al llarg de l'any.

Aquest permís haurà de ser sol·licitat amb una antelació de dos dies, llevat els casos de força major i el seu atorgament, sense perjudici de la possible delegació, correspondrà a l'alcalde. En tot cas, s'exigirà el vistiplau del superior immediat del sol·licitant.

La denegació d'aquest permís haurà de ser motivada.

El fet de no gaudir d'aquests dies de permís, no donarà dret a cap compensació econòmica, finalitzant el termini de gaudiment el 31 de gener de l'any següent.

El personal de torn nit tindrà els permisos d'aquest article durant la nit immediata posterior al fet causant, excepte els permisos per a exàmens que els tindran la nit anterior.

Els permisos regulats en aquest article seran computats com treball efectiu als efectes del compliment del còmput horari.

En cas de no obtenir resposta 48 hores abans per part del servei responsable, s'entendrà concedit de forma tàcita i automàtica.

v) En cas d'absència per indisposició no justificada documentalment i per un màxim de 3 vegades en 1 any, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei al que s'estigui adscrit, el qual ho comunicarà al Departament de Recursos Humans. L'Ajuntament podrà demanar un justificant si ho considera pertinent. En el cas de no es comunicués o que es superés el límit de 3 dies anuals, els dies d'absència es descomptaran de la nòmina.

Els permisos regulats en aquest article seran computats com a treball efectiu als efectes del compliment del còmput horari.

Article 15. Llicències i altres permisos no retribuïts.

1. Els/les empleats/des amb més d'un any de servei efectiu a la Corporació poden sol·licitar llicència sense remuneració, amb reserva de lloc de treball, per un termini no superior a 12 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada dos anys.

Les llicències i permisos no retribuïdes superiors a un dia hauran de sol·licitar-se amb antelació suficient, llevat dels casos de força major.

2. Reduccions.

a) Cura de menors i disminuïts: els empleats que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, dones víctimes de violència de gènere i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb percepció del 80% o 60% de les retribucions respectivament.

b) Cura de familiars: en casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els empleats que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

Dilluns, 18 de març de 2013

c) Es podrà concedir reducció d'1/3 o la 1/2 de la jornada de treball amb percepció de la retribució proporcional, per tenir cura d'un fill o filla a partir dels 6 anys fins que compleixi 12 anys i sempre que es tingui la guarda legal.

d) Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui. Té el mateix dret el funcionari que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

La reducció de la jornada contemplada en l'apartat 1 d'aquest article constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones.

Article 16. Excedències.

1. L'excedència dels funcionaris de carrera pot adoptar les modalitats següents:

- a) Excedència voluntària per interès particular.
- b) Excedència voluntària per agrupació familiar.
- c) Excedència per cura de familiars.
- d) Excedència per raó de violència de gènere.

2. Els funcionaris de carrera poden obtenir l'excedència voluntària per interès particular quan hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

Amb tot, les lleis de funció pública que es dictin en desplegament de l'EBEP poden establir una durada inferior del període de prestació de serveis exigint perquè el funcionari de carrera pugui sol·licitar l'excedència i s'han de determinar els períodes mínims de permanència en aquesta.

La concessió d'excedència voluntària per interès particular queda subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No es pot declarar quan al funcionari públic se li instrueixi expedient disciplinari.

Escau declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert per reglament.

Els qui estan en situació d'excedència per interès particular 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.

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

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.

4. Els funcionaris de carrera tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per tenir cura d'un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte i no desenvolupi cap activitat retribuïda. El període d'excedència és únic per cada subjecte causant.

Dilluns, 18 de març de 2013

Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posa fi al de l'excedència de què es gaudia. En cas que dos funcionaris generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Administració en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

El temps de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que sigui aplicable. El lloc de treball que s'ocupa s'ha de reservar almenys durant dos anys. Transcorregut aquest període, la reserva ho és a un lloc a la mateixa localitat i de la mateixa retribució. Els funcionaris en aquesta situació poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

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

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics 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 té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

6. Condicions generals del personal laboral.

a) Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest capítol tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquesta llei i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

b) 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 dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

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

d) 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.

e) 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.

f) En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 7, 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.

7. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.

a) 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.

b) 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.

c) 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, no interina, 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 previsió corresponent.

Dilluns, 18 de març de 2013

8. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

a) 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.

b) 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.

c) 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 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.

9. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

a) L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de cinc anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

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

10. Excedència voluntària per violència de gènere.

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

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

CAPÍTOL III ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Article 17. Registre del Personal.

A l'Ajuntament de Cabrils hi haurà un Registre de Personal informatitzat, on s'inscriurà a tot el personal i on s'anotaran tots els actes que afectin a la seva vida administrativa.

En cap cas es podran incloure en nòmina noves remuneracions, sense que prèviament l'òrgan competent hagi fet resolució o l'acte pel qual haguessin estats reconegudes.

En el Registre no hi podrà constar cap dada relativa a raça, religió, filiació sindical, política o opinió dels empleats/des, com tampoc cap informe mèdic.

El treballador té lliure accés al seu expedient. Els representants tindran accés a l'expedient dels treballadors, prèvia autorització dels mateixos i d'acord amb el que disposa la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

Article 18. Organització del treball.

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.

Els canvis organitzatius, individuals i/o col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Acord de condicions, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es negociaran amb els representants del personal (a través de la mesa de negociació) regulat en aquest Capítol i en un termini màxim de quinze dies.

Dilluns, 18 de març de 2013

El representants del personal emetran un informe per cessament o modificació de la prestació de serveis quan afectin a personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord de condicions.

Article 19. Classificació professional

1. La classificació del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Cabrils es farà en categories laborals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'article 76 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. La classificació realitzada haurà de respectar en tot cas la normativa laboral d'aplicació.

2. En conseqüència, a la plantilla de personal es determinaran les categories en que s'agrupa el personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del present conveni, segons la titulació mínima necessària per accedir-hi:

- Grup A1: Tècnics superiors. Doctors o llicenciats universitaris.
- Grup A2: Tècnics mitjans. Diplomats universitaris, titulats de grau mig.
- Grup C1: Administratius i tècnics especialistes. Títol de batxiller o tècnic FP2.
- Grup C2: Auxiliars administratius i tècnics auxiliars. Graduat Escolar, Graduat ESO, FP1.
- Grup AP: Personal subaltern o d'oficis no especialitzats. Personal sense titulació.

Article 20. Relació de llocs de treball.

1. Durant la vigència d'aquest Acord de condicions comunes es realitzarà una relació de llocs de treball.

2. Ha de ser l'instrument tècnic a través del qual es faci l'ordenació i la classificació dels llocs de treball i del seu personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i on es precisen les seves característiques essencials.

3. La Relació de Llocs de Treball o Catàleg inclourà l'enumeració de la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització, ordenats per àrees de gestió, i expressats de la següent manera:

- a) Denominació i característiques essencials (activitat professional, categoria, funcions, responsabilitat, etc.).
- b) Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades, que concorden amb la taula retributiva de cada any.
- c) Naturalesa (funcionari o laboral).
- d) Requisits, competències i perfil professional exigits per la seva execució, mèrits, formació específica, etc.
- e) Codi numèric d'identificació.
- f) Situació individualitzada (vacant, cobert definitiu o provisional, o amb reserva) i nom de la persona que la ocupa i de la persona a qui s'ha de reservar, en el seu cas.
- g) Sistema d'accés.

4. D'acord amb la seva potestat d'autoorganització, la Corporació es reserva el dret a realitzar quants estudis consideri oportuns respecte la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà còpia a la representació del personal.

5. La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de les relacions de llocs de treball.

6. Anualment, la Corporació plantejarà l'actualització de la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball, en el marc de la Mesa de Negociació i amb caràcter previ a l'aprovació dels seus pressupostos. La informació es facilitarà a la representació del personal amb un mínim de 15 dies.

7. La relació de llocs de treball és pública. Aquesta comprendrà tots els llocs i categories del personal laboral i funcionari.

Article 21. Oferta Pública d'Ocupació.

1. El conjunt de vacants que hi hagi en la plantilla i la Relació de Llocs de Treball formen l'Oferta Pública d'Ocupació.

Dilluns, 18 de març de 2013

Estan vacants els llocs de treball dotats pressupostàriament, que no estiguin ocupats per personal laboral fix de plantilla i funcionari de carrera amb caràcter definitiu i que no estiguin reservats per permís, excedència en els casos previstos per la normativa aplicable o incapacitat temporal no superior a 18 mesos, ni incapacitat permanent absoluta, fins el seu màxim legal.

Aquesta relació no exhaustiva i d'altres situacions que es puguin generar seran debatudes en el sí de la comissió de seguiment.

2. L'Ajuntament es compromet a que els llocs de treball que actualment són ocupats amb caràcter temporal, passin a ser coberts definitivament, mitjançant la realització d'una Oferta d'Ocupació en un termini màxim de 2 anys, sempre i quan la Llei pressupostària vigent ho permeti.

3. L'Oferta Pública abans de ser aprovada per l'alcaldia serà negociada amb la representació legal dels empleats/des públics.

En els processos de cobertura de vacants, la Corporació, de manera preferent, promourà mesures que intensifiquin les accions de promoció interna.

Article 22. Selecció de personal i provisió de llocs de treball.

L'accés a la condició d'empleat/da públic/a i la selecció de personal, s'ha de fer d'acord amb el règim jurídic aplicable a cada cas mitjançant convocatòria pública, en la qual es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La representació del personal tindrà dret a participar suficientment en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de tot el personal. En aquest sentit, es donarà audiència als representants de personal de les bases de les convocatòries de forma prèvia a la seva aprovació.

En el procés selectiu, la representació del personal designarà un observador per formar part de l'òrgan selectiu com a vocal amb veu i sense vot.

Es podran crear bosses de treball de les persones que hagin superat el procés de selecció i no hagin obtingut plaça de funcionaris de carrera/personal laboral fix, per tal de poder proveir les vacants accidentals o sobrevingudes que, durant un màxim de 2 anys, es vagin produint. Aquesta bossa de treball quedarà sense efectes si com a conseqüència d'un nou procés selectiu es formés una de nova.

La crida s'efectuarà seguint l'ordre d'aquesta llista d'espera. Quan a una persona li sigui ofertada una plaça i no l'accepti passarà automàticament al final de la llista d'espera. La resolució que aprovi la llista d'espera serà notificada als aspirants. Transcorregut un màxim de 2 anys, la llista caducarà, i l'Ajuntament iniciarà un nou procés selectiu.

Article 23. Seguiment de la Contractació.

1. Almenys trimestralment, la Corporació informará per escrit als representants del personal del nombre de contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com de les previsions de contractació laboral, contractació administrativa i de les assistències tècniques, d'acord amb el que preveu la normativa laboral i de funció pública vigent. A continuació, es fixaran els criteris de selecció i la modalitat de contractació en la Mesa de negociació.

2. De les subcontractacions, assistències i actes de naturalesa administrativa, que afectin a les polítiques de personal, seran informats amb caràcter trimestral els Representants de Personal i les seccions sindicals legalment constituïdes.

3. Tots els contractes temporals tindran dret a una indemnització en el moment de la seva liquidació de com a mínim 8 dies de salari per any treballat, o part proporcional al temps treballat.

Article 24. Adscripcions provisionals i comissions de serveis.

1. En casos excepcionals i amb reserva del lloc de treball, el personal podrà desenvolupar temporalment llocs o funcions diferents a les concretes del seu lloc de treball en els casos següents:

a) Per raons tècniques dels serveis a oferir que exigeixin la col·laboració de persones amb especials condicions professionals.

Dilluns, 18 de març de 2013

b) Per a l'acompliment temporal d'un lloc de treball de provisió.

c) Per patir situacions de maltractament, descrites a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

d) Per patir situacions d'assetjament sexual.

2. L'assignació de funcions o l'adscripció provisional es farà sempre per mitjà d'una resolució motivada entre el personal del mateix grup i categoria o el que formant part d'un grup inferior o diferent categoria ostenti titulació o la formació que es requereix. Aquesta situació es mantindrà pel temps imprescindible.

Tot això es comunicarà als representants de personal. La seva durada podrà prorrogar-se per acord amb els representants de personal.

3. El personal en comissió de serveis dins de la mateixa corporació percebrà la totalitat de les seves retribucions d'acord amb el que li pertorqui pel lloc de treball que desenvolupa quan siguin superiors a les que venia percebent. En cap cas les seves retribucions podran minvar.

Article 25. Carrera professional.

A l'efecte de carrera administrativa, com de retribucions, els llocs de treball es classifiquen en els diferents nivells de complement de destinació.

Tot empleat i tota empleada pública té un grau personal que es correspon com a mínim amb el nivell de la seva categoria inicial.

Per tal de definir aquest grau personal, la Comissió d'Interpretació i Seguiment realitzarà un treball d'estudi del grau personal de cadascun dels empleats/des de l'Ajuntament de Cabrils.

No obstant això, quan es faci la provisió definitiva del lloc de treball, el personal que desenvolupi el lloc amb un nivell superior consolida per cada dos anys de serveis ininterromputs, o tres amb interrupció, el grau superior en dos nivells al que posseeix, sense que en cap cas puguin superar el que correspongui al lloc desenvolupat.

S'estableix un compromís de pla de carrera professional en la mesura que sigui possible d'acord amb l'estructura municipal.

Article 26. Promoció interna.

1. La promoció interna consisteix en l'ascens des d'una categoria d'un grup de titulació inferior a un altre de superior, o bé d'una categoria professional a una altra de diferent dins del mateix grup.

2. A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de selecció subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la Relació de Llocs de Treball, així com una antiguitat d'almenys dos anys amb plaça fitxa, en el grup al qual pertanyin. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de forma definitiva, a un grup superior.

3. La titulació no serà un requisit indispensable per accedir a categories o ocupacions del grup C (C1), des de categories afins del grup D (C2), i del E (Agrupacions Professionals) al D (C2) amb una antiguitat de 10 anys o de 5 i amb la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

4. En les proves de selecció i en la fase de concurs, es tindrà en compte, entre d'altres, tenir un grau determinat, la valoració del treball fet en altres llocs, els cursos de formació i perfeccionament superats i l'antiguitat.

5. El personal, en la fase d'oposició, podrà quedar exempt d'aquelles proves o mèrits que ja hagi superat en l'oposició d'ingrés a la funció pública si les bases ho recullen així.

6. La Corporació es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.

7. Els representants de personal designaran un observador, amb veu i sense vot, en els Tribunals, que estarà present en totes les proves de selecció de personal, tant a les de promoció interna com a les torn lliure.

Dilluns, 18 de març de 2013

8. La formació és un element substancial del dret al treball, per això les parts signants d'aquest Acord de condicions comunes reconeixen el dret preferent dels empleats públics a promocionar-se per obtenir places de categoria superior que estiguin vacants a l'Ajuntament. Per fer possible aquesta promoció, les parts signants d'aquest Conveni/Pacte fixen el següent:

- Reconèixer el dret dels empleats públics locals a rebre una formació amb perspectives a la promoció dins de l'Administració.

- Que els procediments de selecció s'adaptin per tal de facilitar la promoció dels empleats públics de categories inferiors, valorant especialment la capacitat rebuda i els mèrits acumulats.

- L'Ajuntament es reservarà un nombre de places vacants a determinar per la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del present Acord de condicions comunes per a promoció interna i d'acord amb la legislació vigent, però mai serà inferior al 50%. S'hi podran presentar a aquestes places de promoció interna tots aquells empleats públics de la corporació que reuneixin els requisits necessaris. En el cas de ser una sola plaça la convocada, primer es farà la promoció interna, i en cas de quedar deserta, es convocarà en oposició lliure.

- Facilitar l'adaptació de l'horari dels empleats/des públics per assistir als cursos de promoció professional.

9. Si s'amortitza algun lloc de treball ocupat de manera definitiva per un funcionari o laboral fix en plantilla, es proveirà al personal afectat un altre lloc de treball, almenys de la mateixa categoria o nivell equivalent, i sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries, de conformitat amb la disponibilitat pressupostària i la legislació aplicable.

10. Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes de l'últim lloc desenvolupat excepte el complement específic.

11. La Corporació es compromet a facilitar l'ampliació de la jornada dels contractats a jornada parcial que voluntàriament es vulguin acollir, atenent als anys d'antiguitat a l'empresa, i les necessitats del servei on desenvolupa el seu treball.

12. L'Ajuntament es compromet a la no utilització d'Empreses de Treball Temporal (ETT), exceptuant els casos que la feina no pugui ser realitzada pel personal laboral o funcionari ja contractat.

Article 27. Plans d'ocupació.

1. La planificació integral dels recursos humans i de l'ocupació de la Corporació es farà, en el seu cas, a través de Plans d'Ocupació.

La planificació de recursos humans i d'ocupació estarà vinculada a la planificació d'activitats i tasques de l'àmbit al qual es refereixin.

2. Els Plans d'ocupació, com a instruments de planificació integral, contindran, si més no, les següents previsions i mesures:

a) Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es consideri adequada al sector o àrea de que es tracti.

b) Mesures de caràcter quantitatiu, i especialment qualitatiu que es demanin per adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Pla.

c) Polítiques de personal i plans parcials de gestió o operatius derivats d'aquestes previsions i mesures.

d) Mesures i processos de gestió que s'hagin de dur a terme en matèria de formació, promoció, mobilitat, ingrés i modificació de llocs de treball.

e) Les previsions i mesures dels Plans d'Ocupació es reflectiran en una memòria justificativa que contindrà les referències temporals que procedeixin, en un període màxim de 12 mesos. Aquesta memòria es remetrà a la Mesa de negociació per a la seva negociació, amb una antelació mínima de 15 dies.

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 28. Formació professional.

La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on concorren l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitat i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitat per tal d'afrontar els nous reptes.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa del personal i dels seus representants i de les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació del personal municipal.

La formació és un element integrant de la política de recursos humans, relacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, dintre d'un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

Dins d'aquest context, i per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació del present Acord de condicions comunes s'estableix:

1. Formació interna.

a) Anualment, la Corporació realitzarà, conjuntament amb la representació del personal un estudi de les necessitats de formació professional del seu personal relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins del projecte de treball global i de l'esquema organitzatiu.

b) Els plans de formació anuals que s'elaborin podran finançar-se, a més a més de la corresponent partida pressupostària, mitjançant altres fonts de finançament.

c) L'Ajuntament consignarà per a cada any de vigència d'aquest Acord de condicions comunes 14000 EUR destinats a la realització de cursos de formació, ja siguin promoguts pel propi Ajuntament o bé per altres entitats o institucions. Aquesta quantitat s'actualitzarà anualment segons l'IPC de Catalunya.

d) La Corporació directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, organitzarà els cursos que s'estableixin en el pla anual de formació. Sempre que sigui possible s'escolliran els cursos organitzats pel Servei de Formació Local de la Diputació de Barcelona en virtut de l'adhesió de l'Ajuntament al Pla Agrupat de Formació Contínua de la Diputació.

La Corporació facilitarà a tots els/les empleats/des la informació del Pla de Formació amb la suficient antelació amb l'objectiu de planificar correctament els diferents serveis.

e) La selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'empresa s'establirà de comú acord entre la Corporació i la representació del personal.

f) Els/les empleats/des hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts. En aquest cas el temps destinat a la realització dels cursos, comptarà plenament com de treball efectiu.

g) Es garanteix el dret de tots els/les empleats/des a accedir-hi a cursos de formació i reciclatge adients al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.

h) En el supòsit que algun/a empleat/da sol·liciti de fer algun altre curs en què estigui interessat, s'estudiarà la seva viabilitat.

i) Es donarà trasllat als representants del Personal, de tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin els diaris oficials i sigui d'interès pel col·lectiu d'empleats/des.

j) La Corporació es compromet a l'organització, bé per ella o per altres institucions, de cursos de català per a tot el personal que vulgui voluntàriament assistir-hi.

k) L'Ajuntament es farà càrrec de les dietes, quilometratge, quotes d'inscripció i altres despeses que el curs de formació comporti.

Dilluns, 18 de març de 2013

l) Les accions formatives individuals, contemplades en el Pla de Formació, i que tenint relació amb la pròpia feina municipal hagin estat autoritzades a petició de l'interessat, seran abonades per la Corporació les quantitats que es contemplin i d'acord al pressupost.

m) Aquest fet comportarà que el temps d'assistència en horari laboral li compti al empleat públic com a treballat.

2. Formació externa.

El personal municipal en l'àmbit del present Acord de condicions comunes, tindrà dret a que se'l faciliti, tenint en compte les necessitats del servei, el següent:

a) L'adaptació de la jornada de treball, sempre que ho permetin les necessitats del servei, per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió d'un permís sense sou de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un mes. Aquest apartat resta limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament del lloc de treball.

b) La facilitació de l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració Pública o concertats per aquesta. En qualsevol cas, sempre suposarà la recuperació de la jornada.

En cas que els cursos els quals accedeixi el personal suposin un cost econòmic superior a mil (1000) EUR per la corporació, el treballador/a que se'n beneficiï adquireix un compromís de permanència de, com a mínim, dos anys. Si el treballador marxa de la corporació abans dels dos anys la Corporació podrà sol·licitar el reintegrament del cost del curs.

CAPÍTOL IV CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 29. Retribucions i increment salarial.

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament de Cabriels tindran la mateixa estructura i la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a tota la Funció Pública.

El personal podrà ser retribuït, al menys, pels següents conceptes:

a) El sou i els triennis que corresponguin al grup de titulació al qual es pertany. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, en quan al reconeixement de serveis fets en qualsevol administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia i sense cap diferència, a tot el personal que faci un servei a la Corporació.

Els efectes econòmics dels triennis es produiran a partir del dia que es facin tres anys de serveis, i seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertany.

b) El complement de destí que correspongui al nivell del lloc que s'ocupi, amb la quantia que per cada any estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat.

En concordança amb el que preveu l'Acord Sindicats - Administració signat l'any 1998 per augmentar els nivells mínims dels complements de destí, a l'Ajuntament de Cabriels es determinen els següents nivells mínims:

Grup AP: CD 10.
Grup C2: CD 12.
Grup C1: CD 14.
Grup A2: CD 18.
Grup A1: CD 22.

Es respectarà el nivell més beneficiós que s'estigui gaudint.

El complement de destí serà revisat cas per cas una vegada aprovat la nova Relació de llocs de treball.

Dilluns, 18 de març de 2013

Es podran percebre complements de destí superiors en funció del grau consolidat mentre es duguin a terme tasques de llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser superior al màxim previst per a cada grup.

c) El complement específic retribueix les condicions particulars de cada lloc de treball establertes en la Relació de Llocs de Treball.

Aquestes condicions poden ser les següents:

1. D'especial dificultat tècnica.
 - 1.1. Formació i/o experiència.
 - 1.2. Solució de problemes.
2. Esforç.
 - 2.1. Físic.
 - 2.2. Mental i visual.
3. Responsabilitat o comandament.
 - 3.1. Iniciatives.
 - 3.2. Errors.
 - 3.3. Relacions amb els altres.
4. Treball.
 - 4.1. Àmbit físic.
 - 4.2. Nocturnitat.
 - 4.3. Jornada i horari.
5. Dedicació.
6. Incompatibilitat.

La suma de la quantia de cadascuna d'aquestes condicions particulars o factors formen el complement específic.

L'assignació a cada lloc de treball de cadascuna d'aquestes condicions particulars es farà per mitja de la Relació de Llocs de Treball.

d) Les pagues extraordinàries per a tota la plantilla de personal tindran la quantia que es determini per la Llei general de pressupostos de l'Estat i s'abonaran el dia 15 de juny i 15 de desembre.

e) Complement de productivitat: aquest complement el percebrà tota la plantilla de personal que estigui d'alta en el moment del seu abonament i porti un període mínim de sis mesos seguits treballant. Les condicions i criteris per a la seva aplicació i cobrament seran establerts anualment per la comissió paritària.

Article 30. Increment de retribucions, incentivacions. Clàusula de revisió.

Anualment, les retribucions del personal s'incrementaran segons la previsió de l'IPC realitzada pel Govern en els PGE.

Cada any es dotarà un fons addicional, si el Pressupost General de l'Estat ho permet, per a la incentivació de la modernització i l'assoliment d'objectius i increment de la qualitat del servei. La dotació i criteris d'avaluació i distribució seran determinats per la comissió d'interpretació i seguiment del Acord de condicions comunes.

Article 31. Negociació de les condicions retributives.

La Corporació negociarà a la Mesa de Negociació les modificacions del complement de destinació i complements específics assignats als diferents llocs de treball, tenint present les modificacions legals que puguin produir-se, i en el seu cas, els acords que s'aconsegueixin a la Mesa d'Administració Local Estatal i/o Autònoma.

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 32. Programa sobre ordenació de les retribucions.

En la mesura que sigui possible, durant la vigència de l'Acord de condicions comunes es durà a terme, en primer lloc, la relació de llocs de treball i, en segon lloc, la valoració de llocs de treball elaborada i consensuada amb els representants del personal, per tal d'aconseguir una distribució adequada de quanties retributives entre els diferents conceptes.

Article 33. Plus de nocturnitat.

Es considerarà treball nocturn aquell que es realitzi habitualment en període nocturn dins de la seva jornada de treball, així com aquell que es prevegi que es pugui realitzar en tal període (de 22 a 6 hores).

Article 34. Nòmines, Pagues extraordinàries i antiguitat.

1. Tota la plantilla de personal percebrà les seves retribucions, com a màxim, el dia 28 de cada mes o l'anterior en cas d'ésser festiu.

2. La plantilla de personal percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, la primer el 15 de juny i la segona el 15 de desembre, d'import equivalent a el que es determini per la Llei general de pressupostos de l'Estat.

3. La plantilla de personal percebrà l'antiguitat per triennis vençuts i de forma automàtica d'acord amb el cos, escala, plantilla o plaça amb funcions anàlogues a les desenvolupades durant el temps a reconèixer per serveis previs, al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides a la Llei de Pressupostos de cada any. Els successius increments seran iguals que els establerts per a la resta de la Funció Pública.

4. Els efectes econòmics dels triennis seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertany.

Article 35. Gratificacions i hores extraordinàries.

Les parts firmants d'aquest Acord de condicions comunes, conscients de la situació sociolaboral que hi ha i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat de la no realització de serveis extraordinaris tot potenciant-ne els mecanismes necessaris.

1. Els serveis extraordinaris fets per cada treballador i/o treballadora no podran sobrepassar les vuitanta (80) hores anuals, excepte el cos de la policia local.

2. Els representants del Personal seran informats de les gratificacions concedides als empleats públics de la Corporació.

3. Tindran la consideració de treballs fora de la jornada (hores extraordinàries) els que excepcionalment puguin presentar-se més enllà de l'horari habitual de cada treballador, així com els desenvolupats en dies considerats com a descans setmanal a qualsevol centre o servei públic municipal, que per les seves característiques d'ús o atenció ho requereixi.

4. Les hores extraordinàries fetes degut a serveis extraordinaris realitzats es registraran cada dia en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades prèviament pel responsable respectiu. Aquest full control estarà a disposició del treballador o treballadora. Es passarà una relació mensual de les hores extraordinàries fetes als Representants del personal.

5. A l'efecte de compensació o retribució es distingiran les hores extraordinàries fetes en qualsevol dia i horari de les fetes en festius especials.

Tindran caràcter de festiu especial, i per tant retribuïts en la nòmina del mes en que es treballin, els següents dies:

- Revetlla de Sant Joan.
- Nadal.
- Cap d'any.
- Reis.

En el cas de la revetlla de Sant Joan, gaudiran de la corresponent retribució els treballadors que efectuïn el servei de l'esmentat dia en el torn de nit.

Dilluns, 18 de març de 2013

El dia de Nadal serà retribuït als membres de la plantilla que treballin el 24 de desembre en el torn de nit, i el 25 de desembre en torn de matí i tarda.

El dia de Cap d'Any serà retribuït als treballadors/es que treballin el dia 31 de desembre en el torn de nit, i l'1 de gener en torn de matí i tarda.

El dia de Reis serà retribuït als treballadors/es que treballin el dia 5 de gener en el torn de nit, i el dia 6 de gener en torn de matí i tarda.

6. La realització de serveis extraordinaris requerirà, necessàriament, la voluntarietat del empleat o empleada, llevat el cas de la Policia local, excepte aquelles hores que derivin de processos electorals i causes sobrevingudes per situacions d'emergència (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.).

7. La remuneració econòmica dels treballs fora de jornada o la seva compensació quedarà a criteri de l'empleat/da. Aquelles hores extraordinàries, degudament autoritzades, que no siguin compensades seran remunerades d'acord amb el següent preu:

| | Preu/hora EUR |
|-------------------|---------------|
| Hora extra | 20 |
| Festius especials | 23 |

La retribució haurà de ser efectiva un cop finalitzat el mes en curs, seguint l'establert seguidament:

Si la jornada laboral es perllonga més de 30 minuts s'abonarà com a mínim 1 hora, mentre que si no arriba als 30 minuts s'acumularà per abonar-la a final de mes.

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'efectuarà d'acord amb la taula següent:

- Una hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb dues hores de descans.
- Una hora extraordinària efectuada en dia laborable i nocturna o festiva diürna es compensarà amb dues hores i mitja de descans.
- En festius nocturns, les hores extraordinàries es compensaran amb 2,5 hores de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes, llevat raons de servei degudament motivats.

Article 36. Treballs de categoria diferenciada.

D'acord amb la normativa vigent el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. No obstant això i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Aquesta situació no podrà excedir de tres mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

Article 37. Dietes i indemnitzacions per raons del servei.

1. El personal sotmès a l'àmbit d'aquest Acord de condicions comunes que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causarà dret a les següents indemnitzacions de despeses:

- Desplaçaments dins de la província de Barcelona: S'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.
- Desplaçaments a altres llocs: El que estigui previst legal o reglamentàriament.

Dilluns, 18 de març de 2013

c) Transport en vehicle propi:

Cotxe: 0,30 EUR/quilòmetre.

Moto: 0,30 EUR/quilòmetre.

d) Transport públic: L'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle al empleat públic de la Corporació que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

2. Dietes: Amb aquestes quantitats es compensen les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual. Els imports seran els establerts a la normativa vigent.

Les dietes han de ser prèviament autoritzades.

Com a norma general s'abonarà l'import de les despeses de manutenció prèviament justificades.

3. L'assistència de treballadors/es a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari festiu si quan el dia de compareixença al jutjat fos festiu per l'empleat municipal. Si fos a les seves hores de descans se li compensarà amb un dia de descans, o bé amb la indemnització següent:

| LLOC | IMPORT | OBSERVACIONS |
|--|---------|--|
| Partit judicial de Mataró | 100 EUR | Inclou Km i pàrquing |
| Fora del partit judicial, província de Barcelona | 150 EUR | Inclou km i pàrquing |
| Fora de la província de Barcelona | 200 EUR | Inclou km i pàrquing |
| Fora de Catalunya | 250 EUR | + dietes + quilometratge o bitllet de transport públic (tren/avió) |

CAPÍTOL V PRESTACIONS SOCIALS

Article 38. Bestretes reintegrables.

Cada empleat/da públic/a podrà demanar una bestreta anual reintegrable com a màxim de dues mensualitats netes, a retornar, sense interessos, en 12 terminis.

La sol·licitud s'efectuarà mitjançant instància. Es concedirà o denegarà en el termini màxim de 10 dies. En cas de no ser concedida, es comunicarà al treballador/a els motius de la mateixa.

Per gaudir d'una nova bestreta caldrà que s'hagi abonat l'import complet de la primera.

Article 39. Fons Social/Altres Prestacions.

Fons Social:

1. Serà d'aplicació el fons social aprovat pel Ple de l'Ajuntament de Cabriels.

Altres Prestacions:

1. El personal que tingui al seu càrrec un disminuït físic, psíquic o sensorial, quan convisqui i depengui econòmicament d'ell, rebrà un ajut especial per aquest concepte per un import de 180 EUR mensuals. Caldrà presentar el corresponent certificat legal de disminució emès per la Generalitat de Catalunya.

2. Pel naixement de cada fill, rebrà un ajut per una sola vegada, per import de 180 EUR.

3. Tot el personal, en complir els 25 anys d'antiguitat, tindrà dret a una gratificació única de 1500 EUR, sempre i quan estigui previst al pressupost i, mentre el Pressupost General de l'Estat així ho ordeni i no suposi un increment de la massa salarial.

Dilluns, 18 de març de 2013

Serán requisits per l'acreditació del premi els següents:

- Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a la Corporació o personal de la corporació que hagi estat externalitzat i la prestació hagi estat revertida a la corporació.
- Que no s'hagi percebut una altra paga per aquest concepte o similar.
- Que el serveis hagin estat efectivament prestats. Es descomptaran amb aquesta finalitat les comissions de serveis en altres organismes, excedències i serveis especials, o situacions similars.
- Que el període de 25 anys s'hagi totalitzat amb anterioritat a la cessació de serveis per jubilació, excedència o altres causes.

Aquell personal que a l'entrada en vigor d'aquest conveni hagi comptat més de 25 anys de servei i no hagi percebut cap paga en aquest concepte o similar, tindrà dret a percebre aquesta gratificació.

4. La Corporació abonarà les despeses íntegres derivades de la renovació del permís de conduir del personal que per la seva comesa específica condueixi habitualment vehicles oficials i/o propis per necessitats del desenvolupament de la seva tasca professional.

Totes les quanties econòmiques seran actualitzades anualment segons l'IPC de Catalunya.

Article 40. Incentius per jubilació anticipada.

1. S'estableix un incentiu quan el treballador sol·liciti i se li concedeixi la jubilació anticipada, d'acord amb el següent barem:

Als 64 anys: 8.000 EUR.
Als 63 anys: 12.000 EUR.
Als 62 anys: 16.000 EUR.
Als 61 anys: 18.000 EUR.
Als 60 anys: 22.000 EUR.

A tots els efectes d'aquest article s'entén com a data de la jubilació la que determini la Llei general de Seguretat Social per part de l'empleat/da. En cap cas el règim d'incentius per jubilació anticipada s'aplicarà als empleats/des que prorroguin voluntàriament la jubilació més enllà dels 65 anys, en els supòsits previstos a la normativa de la Funció Pública.

2. Quan la jubilació es concedeixi per un període inferior a l'any natural, s'abonarà la part proporcional de d'incentiu que correspongui.

3. A més del barem fixat a l'apartat primer d'aquest article els empleats públics també podran rebre les quantitats fixades com a premis per anys de servei als quals haguessin tingut dret els interessats/des si haguessin continuat en actiu fins als 65 anys d'edat segons preveu l'article 39è d'aquest Acord de condicions comunes.

4. Jubilació parcial: Es reconeix a l'empleat el dret d'accedir a la jubilació parcial, compatible amb el treball a temps parcial, i l'obligació empresarial de subscriure un contracte de relleu per substituir al/la plantilla de personal que es jubila parcialment, d'acord amb la normativa vigent.

Article 41. Incapacitat temporal: malalties i accidents.

1. Es complementarà la prestació d'incapacitat temporal per contingències comuns dels empleats/des públics municipals, sotmès al règim de la seguretat social com el sotmès a un règim especial de mutualisme administratiu, amb els límits màxims permesos pel Reial decret llei 20/2012, d'acord amb el detall següent:

a) Del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, un complement retributiu fins al màxim del 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

b) Des del dia quart fins al vintè, 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 perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Dilluns, 18 de març de 2013

c) A partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

2. S'estableix que les prestacions que derivin de situacions d'incapacitat temporal que es produeixin per hospitalització i intervenció quirúrgica i aquelles malalties considerades greus i malalties contagioses, es percebrà des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. (Tindrà la consideració de malaltia greu les que s'inclouen a l'annex del RD 1148/2011, de 29 de juliol; les malalties contagioses incloses al RD 2210/1995).

També tindran caràcter excepcional els processos d'incapacitat temporal que es produeixin durant l'embaràs així com els que vinguin motivats per una situació de violència de gènere.

3. S'estableix que en el supòsit d'incapacitat temporal per contingències professionals es complementarà la prestació reconeguda per la SS, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació d'incapacitat temporal i al llarg de tot el període de durada d'aquesta.

4. S'estableix que les parts ens reunirem, si escau, per analitzar amb caràcter excepcional, la viabilitat d'incorporar supòsits que requereixin una especial protecció, on s'aconselli la percepció del 100% de les retribucions en situacions d'incapacitat temporal en base al seu caràcter excepcional i justificat d'acord a l'establert a l'art. 9.5 del RDL 20/2012 o l'adopció d'altres mesures socials, garantint en tot cas, un tractament d'equitat entre tots els empleats/des públics.

5. S'estableix que dins dels tres dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar, el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.

6. S'estableix que en el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei.

7. S'estableix també com a condició que les persones que es trobin en aquesta situació estaran obligades a sotmetre's als controls mèdics que l'empresa, per mitjà dels seus serveis mèdics propis o aliens, estableixi.

8. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar un determinat lloc de la plantilla de personal, aquell serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició.

Article 42. Assistència jurídica.

La Corporació garantirà l'assistència jurídica als empleats/des públics que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, llevat de supòsits de dol, negligència, culpa, mala fe o infracció administrativa, declarats per Sentència ferma, els quals es podrà reclamar el rescabament de les despeses de la seva defensa.

Per tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar responsabilitat civil per l'exercici de llurs càrrecs, es contractarà una pòlissa d'assegurança a càrrec de la Corporació, atenent a les diferents situacions dels col·lectius professionals i de conformitat amb les condicions establertes a la pòlissa.

Article 43. Cobertura de riscos.

1. La Corporació tindrà l'obligació de contractar i mantenir una pòlissa col·lectiva amb una entitat asseguradora a favor de totes les persones al seu servei, així com dels beneficiaris que aquests anomenin per escrit davant de la companyia i se'n lliurarà una còpia a cada empleat i empleada.

Aquesta pòlissa garantirà la cobertura individual (professional i extraprofessional) dels riscos que a continuació es detallen i, com a mínim, per les quantitats que s'expressen:

- a) Per mort derivada o no d'accident laboral, 30.000 EUR.
- b) Per invalidesa permanent absoluta o total i la gran invalidesa, derivada o no d'accident laboral, 60.000 EUR.

Les anteriors quantitats s'incrementaran anual i successivament segons l'IPC de Catalunya.

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 44. Pla de pensions.

L'Ajuntament habilitarà una partida del pressupost, de conformitat amb la legislació vigent, per satisfer un fons de pensions d'ocupació col·lectiu per als/les empleats/des públics de l'Ajuntament. La quantificació de la partida s'acordarà anualment en la Mesa de negociació, de conformitat amb la Llei general de pressupostos de l'Estat.

Per tal de ser inclòs en el Pla de pensions el/la empleat/da públic/a ha de tenir una relació continuada d'un any de treball i ha de sol·licitar-ne la seva incorporació.

Per a qualsevol dubte respecte al fons de pensions s'acudirà a la comissió promotora del mateix pla.

Cada treballador a títol particular podrà aportar al seu pla la quantitat que cregui oportuna.

CAPÍTOL VI RÈGIM DISCIPLINARI

Article 45. Règim disciplinari.

El personal laboral de la corporació es regirà pel mateix règim disciplinari que l'establert a la normativa vigent del personal funcionari.

Els representants del personal seran informats de l'inici de qualsevol expedient disciplinari. També s'informarà als representants dels treballadors de l'aplicació de suspensió de salari i/o feina com a conseqüència d'una acció sancionadora.

Article 46. Malaltia mental i toxicomanies.

En el cas d'incoació d'expedient disciplinari derivat de conductes del treballador que tingui com a origen el sofriment de trastorn mental, assenyalant expressament les toxicomanies, s'haurà de tenir en compte el seu tractament com una malaltia i els representants de personal hauran de ser consultats de forma expressa.

Article 47. Protecció de la dignitat.

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret a que es respecti la seva intimitat i té dret a que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà per la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques en general i també les de naturalesa sexual.

2. Les ofenses verbals o físiques de qualsevol tipus de naturalesa contra empleats o empleades, per part de companys, companyes, superiors o qualsevol persona que tingui o no relació directa amb l'Ajuntament de Cabrils, seran sancionades d'acord amb la normativa vigent.

3. La corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors i treballadores, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, pròpia o aliena, treballi dins el marc de l'Ajuntament de Cabrils.

L'assetjament moral en el treball està definit per la Directiva 89/381 de la Unió Europea i posteriors resolucions de 20 de setembre de 2001 i 12 de maig de 2003, establint-se que "parlem d'assetjament moral, laboral o mobbing quan una o més persones exerceixen violència psicològica, de manera sistemàtica i prolongada en el temps sobre una altra persona en el lloc de treball.

Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció a que es produeixin aquestes situacions en el marc de l'Ajuntament de Cabrils s'estableixen les següents mesures i/o compromisos:

- a) Elaboració durant l'any 2013 de l'avaluació de riscos psicosocials.
- b) Elaboració d'un protocol d'actuació.
- c) Obrir un expedient informatiu immediat davant de qualsevol indicati que s'està donant una situació d'assetjament, a petició de qualsevol treballador.

Dilluns, 18 de març de 2013

d) L'Ajuntament garantirà l'assistència i l'assessorament jurídic especialitzat al personal al seu servei que ho necessiti per raó d'assetjament moral o laboral.

e) L'Ajuntament garantirà l'assistència i l'assessorament psicològic especialitzat al personal al seu servei que ho necessiti per raó d'assetjament moral o laboral.

En relació a qualsevol mena d'assetjament o violència produït en el marc de l'entorn laboral de l'Ajuntament de Cabrils, s'aplicaran les següents mesures i/o compromisos:

a) La corporació i/o els representants del personal posaran en coneixement de la fiscalia qualsevol cas de violència de gènere del qual es tingui coneixement.

b) La corporació garantirà l'assistència i l'assessorament jurídic especialitzat a les treballadores que la necessitin per raó de violència de gènere.

c) La corporació garantirà l'assistència i l'assessorament psicològic especialitzat.

d) No es considerarà com a falta els retards i les absències al treball produïts per una treballadora que pateixi violència de gènere.

e) La persona afectada per violència de gènere tindrà dret a la mobilitat entre els diferents organismes municipals en l'àmbit de l'Ajuntament de Cabrils, amb la reserva del lloc de treball.

f) Pel que fa a excedències, la persona afectada tindrà dret a allò establert per la normativa vigent.

g) Tindrà dret, la persona afectada per violència de gènere, a excedència voluntària des del primer dia de servei a l'Ajuntament de Cabrils, amb reserva del lloc de treball, fins que s'acabi la situació que ha motivat aquesta excedència.

CAPÍTOL VII

GARANTIES SINDICALS

Article 48. Drets dels afiliats/des.

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels funcionaris/es i treballadors/es, a la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Els empleats i les empleades municipals tindran dret, si així ho sol·liciten, a que se'ls descompti de la seva nòmina l'import de la quota sindical del sindicat al qual estiguin afiliats, i s'abonarà directament a la Central respectiva tot adjuntant una llista mensual a la Secció Sindical amb les retencions que se li hagi fet.

En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari, s'haurà de donar audiència als seus representants sindicals.

Article 49. Informació sindical.

Es garanteix que els representants del personal puguin accedir a tots els expedients relacionats amb assumptes de personal, amb l'autorització de la persona afectada.

Conseqüentment, se'ls facilitarà una còpia dels pressupostos anuals de la corporació; la normativa de desenvolupament i les modificacions de crèdit corresponents al Capítol I i les ordres del dia i actes del Ple i Junta de Govern, en matèria de personal, quan així es sol·liciti, i una còpia dels acords dels plenaries, juntes o resolucions adoptades en matèria de personal.

Quan siguin requerits, els representants dels treballadors podran assistir a la Junta de Govern i a la Comissió informativa, quan s'hi tractin temes relacionats amb la política de personal.

Article 50. Tauler d'anuncis.

La Corporació facilitarà als representants dels empleats/des municipals un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada centre de treball, i amb una presència regular de més de 10 persones, hi haurà un d'aquests taulers.

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 51. Seccions Sindicals.

1. Les Seccions Sindicals dels Sindicats més representatius, constituïdes en la Corporació, podran cadascuna de les mateixes, designar 1 delegat o delegada sindical (LOLS) amb les mateixes garanties, crèdit horari i drets que les reconegudes als Delegats escollits en eleccions sindicals per part del conjunt de empleats i empleades.
2. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants dels treballadors per exercir les seves funcions serà de 20 hores mensuals.
3. El crèdit horari reconegut pot ser acumulat i distribuït, només en temporalitat anual, en un o diversos representants dels treballadors, que sense traspassar el màxim total poden quedats rellevats de la prestació de feina sense que la seva remuneració en surti perjudicada.

L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrant de planificació anual que només podrà ser modificat els mesos d'abril, agost i desembre, dins dels cinc últims dies del mes. En el cas que no s'hagi plantejat aquesta planificació anual, s'entendrà que el crèdit horari és individual i no transferible sota cap concepte.

4. El delegat o delegada de prevenció realitzarà les seves funcions amb càrrecs al crèdit horari individual, en el cas que en disposi, o amb càrrec al còmput acumulat i de planificació anual, en el cas que aquestes funcions de la representació de personal les exerceixi una persona diferent de la que ocupi la condició de representant dels treballadors.
5. Els representants dels empleats/des públics que tinguin càrrecs de responsabilitat sindical a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal en alguna organització sindical, disposaran de les hores necessàries per atendre l'esmentada responsabilitat. Es considera accident laboral el que pot esdevenir als representants del personal amb motiu o conseqüència de l'acompliment de càrrecs electes o de direcció de caràcter sindical, i també els que poden esdevenir-se ens els desplaçaments que facin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.
6. La utilització d'hores sindicals per a desenvolupar funcions inherents a la seva representació es comunicarà, prèviament i sempre que sigui possible, al responsable del servei. De la mateixa manera, s'haurà de realitzar el full de control i fixar la incidència. En qualsevol cas, el full de control s'haurà de fer i lliurar, tant aviat com sigui possible i sempre en el termini de 48 hores des de la utilització de les hores sindicals.

Article 52. Facultats de la representació col·lectiva.

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

- a) Tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions etc. de tots els empleats públics que ho sol·licitin.
- b) No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de conveni.
- c) L'Ajuntament de Cabrils es compromet a dotar a la representació de treballadors, d'una dotació econòmica anual de fins a 600 EUR, la qual haurà de justificar el seu destí. Aquestes quantitats seran lliurades a la representació del personal durant el primer trimestre de l'any en proporció a la representació.
- d) La Corporació facilitarà a la representació dels treballadors, el local i els mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions (es a dir, despatx propi amb medis informàtics, mobiliari i telèfon entre d'altres).
- e) Tots els membres de la representació del personal disposaran de 240 hores anuals per exercir les seves funcions. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes en aquest Acord de condicions comunes.
- f) Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.
- g) La Corporació facilitarà a la representació del personal, fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.
- h) Els representants tenen dret a la formació sindical. En aquest sentit l'Ajuntament els facilitarà l'assistència als cursos de formació, prèvia comunicació per escrit al consistori. L'assistència a cursos de formació sindical no li seran descomptats del seu crèdit horari.

Dilluns, 18 de març de 2013

i) Els representants del personal seran notificats de tots els expedients i sancions. Així mateix, podran assistir a les compareixences dels treballadors/es expedientats, prèvia manifestació de l'interessat/da.

j) Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors.

Article 53. Competència i representació col·lectiva.

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

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel Ple o la Comissió de Govern de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre informe, en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant això, la no realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre i quan s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils.

d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

e) La garantia de no ser discriminat/da en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

Article 54. Assemblees.

Els/les empleats/des podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 24 hores anuals (2 hores mensuals).

1. Estan legitimats/des per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

a) Els representants dels treballadors/es.

b) Un mínim d'un 40% dels empleats/des.

2. Correspon al president de la Corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.

b) Assenyalar el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.

c) Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.

d) L'assemblea, sempre que sigui possible, es celebrarà entre les 12 i les 15 hores de la tarda, llevat en cas de vaga. En casos necessaris es podrà repetir la convocatòria en horari de tarda. També es valorarà la realització d'assemblees en horari de tarda quan sigui adient.

e) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Acord de condicions comunes, o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.

Article 55. Serveis mínims.

En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

Dilluns, 18 de març de 2013

CAPÍTOL VIII SALUT LABORAL

Article 56. Salut laboral.

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i el seu posterior desenvolupament, el personal al servei de l'Ajuntament de Cabrils té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. La corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar, una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com la correlativa obligació de l'empleat/da públic/a que ha d'observar i posar a la practica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, a:

- a) Conèixer detallada i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, com també les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar lo.
- b) Paralitzar el seu treball si considera que es troba exposat a un risc greu, imminent o inevitable i no compta amb la protecció adequada. S'haurà de comunicar tan aviat com sigui possible al responsable del servei i als delegats de Prevenció.
- c) Vigilar la seva salut dirigida a detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a que està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La Corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors/es en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors i les treballadores de nou accés, o quan canviïn de llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al/la empleat/a, als seus companys/es o a terceres persones.

El/la treballador/a està obligat/da a seguir aquests ensenyaments, a més de fer ús dels mitjans de prevenció que li siguin facilitats per la corporació i a realitzar les practiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores compensades, en aquest últim cas, del temps invertit dins de la jornada laboral. En cas de que el treballador no faci ús d'aquests mitjans serà sancionat.

b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant en instal·lacions, eines de treball, manipulació de productes o procediments. Durant la vigència d'aquest Acord de condicions comunes s'avaluaran els riscos psicosocials de la totalitat de la plantilla municipal seguint el mètode ISTAS 21, que és l'únic validat científicament.

c) De mantenir actualitzat, en el termini màxim de 3 mesos, després de signar aquest Acord de condicions comunes, el pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Informar trimestralment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i malaltia i les seves conseqüències, i els índexs de sinistres, als membres del Comitè de Seguretat i Salut.

e) El delegat de Prevenció elegit d'acord amb els òrgans de representació disposarà de 5 hores més mensuals de les que disposa com a delegat de personal per a realitzar les funcions pròpies de la matèria per tal de formar el Servei de Prevenció.

f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

g) Lliurar als delegats de prevenció la documentació relativa a la contractació de la mútua i servei de prevenció aliè d'acord al que preveuen els articles 18 i 23 de la LPRL.

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 57. Comitè de Salut i Seguretat Laboral.

1. A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altre meitat seran designats i escollits pels delegats de personal, laboral i funcionari, a més dels representants de Seipro i Escola Bressol, en el moment que aquests ens s'afegeixin al present conveni/pacte.

2. Seran funcions d'aquest Comitè:

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.
- b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.
- c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborables, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la Corporació les mesures que cal prendre en cada cas.
- d) Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.
- e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.
- f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la implantació i/o millora de les condicions de treball en matèria de salut.

Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació.

3. Els representants del personal en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les següents funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball:

- a) Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.
- b) Informar i formar els empleats i les empleades en hores de feina.
- c) Ser consultats, prèviament (serà preceptiu un informe previ dels representants del personal), quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat, tant directament com indirectament, de manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels empleats/des, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

- d) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i concretament per proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors i les treballadores públics en matèria de salut pública, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.
- e) Paralitzar les activitats quan s'apreciï l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.
- f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles a conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi.
- g) Exercir el dret de codecisió en l'elecció i canvi de mútua, així com del servei de prevenció.
- h) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat Temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que els motiven i el seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.
- i) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Dilluns, 18 de març de 2013

A les reunions d'aquest Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, els serveis de prevenció de la Corporació que no formin part del Comitè, com també els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

4. Els acords adoptats al si del Comitè de Seguretat i Salut tindran la consideració d'acords de Conveni col·lectiu.

Article 58. Revisió mèdica.

1. La Corporació garantirà la realització d'una revisió mèdica anual, de caràcter voluntari, a tot el persona, excepte el personal de la policia que es regirà per la seva normativa específica. La revisió serà gratuïta i confidencial. El temps empleat serà considerat com a treball efectiu.

A les empleades que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica.

Així mateix als empleats que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica urològica.

Els treballadors de més de 45 anys, que ho desitgin, se'ls realitzarà una analítica PSA (antígen prostàtic específic).

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

No es podran fer proves radiològiques, excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconselli per tal de completar el diagnòstic, sempre, es clar, amb el consentiment de l'empleat/da públic/a.

Es realitzaran proves d'esforç en els col·lectius que es determini. Els empleats públics que treballin a torns podran fer dues revisions mèdiques a l'any.

En els cas de detectar-se anomalies greus a nivell visual i/o auditiu els/les empleats/des que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica per especialistes en la matèria, a càrrec de la Corporació.

2. El Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tindrà a la seva disposició els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per corregir les possibles deficiències detectades.

Article 59. Protecció de l'embaràs.

Durant l'embaràs, i quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge, per molt petit que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus, i sempre amb prescripció facultativa del metge i amb informe de la mútua, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs. EL mencionat risc i el canvi de lloc de treball serà comunicat al Delegat de Prevenció i/o al Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

Article 60. Roba de treball.

1. La Corporació facilitarà la roba adequada de treball al personal que ofereixi serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al normal o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, com al personal que hagi d'usar uniforme i almenys dues vegades a l'any. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

2. La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans no finalitzi al mes de maig i la d'hivern abans de finals de setembre.

Se subministraran a cada empleat/da públic/a les peces de roba que es relacionen amb les periodicitats, en anys, que s'indiquen als annexes que s'adjunten al present conveni/Pacte.

Anirà a càrrec de la persona a la qual se li lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i la neteja.

3. Els representants de personal participaran en la selecció del vestuari i veuran quina és la roba més indicada per la seva qualitat, les talles i les característiques tècniques, a través de la Comissió de Seguiment i Interpretació dels Acords.

4. La durada de les peces de vestir no tindrà cap efecte si el deteriorament, no reparable, fos conseqüència del servei, amb un informe previ del responsable del servei. En conseqüència es farà la reposició immediata d'aquella roba que per raons alienes al treballador, resulti deteriorada.

Dilluns, 18 de març de 2013

5. Els uniformes seran obligatoris per als col·lectius de policia municipal, brigada d'obres / jardineria, conserges d'equipaments i/o dependències municipals, ordenances. El seu ús és obligatori durant el temps de treball.

6. Els contractats de forma temporal també tindran garantit el subministrament de roba i calçat adequat als treballs que desenvolupin, i a l'època de l'any en la qual prestin els seus serveis.

Article 61. Segona activitat i capacitat disminuïda.

El personal passarà a realitzar serveis sedentaris o secundaris en altres àrees de l'ajuntament quan al·leguin motius d'incapacitat física o psíquica, acreditats convenientment, entenent-se per capacitat disminuïda aquella que queda expressada en l'article 137.1 a) i b) del RDL 1/1994, de 20 de juny, que aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social i definida en els apartats 3 i 4. Es tindrà en compte la disponibilitat de places vacants en la plantilla i/o la possibilitat d'intercanvi dins del mateix Ajuntament sempre que els serveis ho permetin i adequant les seves condicions laborals i econòmiques al nou lloc de treball assignat.

L'àrea de Recursos Humans farà els tràmits per poder realitzar aquesta segona activitat. Abans hi haurà d'haver una sol·licitud prèvia dels interessats/des i haurà de ser escoltada la representació del personal. Aquesta segona activitat podrà ser temporal o definitiva; en aquest cas, comporta l'adscripció definitiva al nou lloc de treball.

En qualsevol cas, en el moment de passar a la segona activitat es conservarà la categoria i es percebran totes les retribucions bàsiques i complementàries inherents a la seva categoria professional, excepte el complement específic que serà el que tingui al nou lloc de treball. No obstant això, es garantirà la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

Durant la vigència d'aquest Acord de condicions comunes ambdues parts es comprometen a establir mitjançant un reglament les condicions d'accés a la segona activitat.

La Corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors/es amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

Disposicions Finals

Primera.

La Corporació o els seus empleats públics faran saber a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Acord de condicions comunes tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es poden produir com a conseqüència de la interpretació i/o aplicació dels present Acord de condicions comunes, per tal que emeti un dictamen o actuï de la forma reglamentaria prevista.

Segona.

En l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord de condicions comunes les condicions socials seran iguals a tots els/les empleats/des públics al servei de l'Ajuntament de Cabrils.

Tercera.

Tots els drets i beneficis regulats en aquest Acord de condicions comunes podran ser sol·licitats pels empleats/des públics mitjançant una petició escrita, que haurà de tenir resposta en un termini màxim de 15 dies hàbils.

Quarta.

Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris referits a un dia del mes corresponent (dividit entre els dies del mes corresponent): retribucions bàsiques i complementàries i paga extraordinària corresponent (dividit entre 183 dies).

Cinquena.

Si com a conseqüència de l'aprovació per part de la Corporació de la valoració dels llocs de treball, algun treballador adscrit a aquest conveni/acord resultés perjudicat econòmicament en relació a la seva retribució actual, se li respectarà la retribució que gaudeixi en el moment actual. Només podrà modificar-se per l'absorció de les millores retributives que es derivin de la obtenció d'un lloc de treball de nivell més alt o per canvi de grup de titulació.

Dilluns, 18 de març de 2013

Sisena.

Aquest Acord de condicions comunes serà presentat a l'Autoritat Laboral competent, per tal de registrar-lo i publicar-lo d'acord amb el que s'estableix a la normativa vigent.

ANNEX I

ESTATUTS I NORMES DE FUNCIONAMENT DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

Registret en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya el 9 de juny de 1999.

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Naturalesa i objecte.

El Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya, es constitueix a tenor de l'article 83.3 de l'Estatut dels treballadors, en virtut de l'Acord Interprofessional de Catalunya subscrit per Foment del Treball Nacional i els sindicats Unió General dels Treballadors de Catalunya i Comissió Obrera Nacional de Catalunya, el dia 7 de novembre de 1990 i publicat en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 23 de gener de 1991, per establir un sistema extrajudicial i administratiu de solució de la conflictivitat laboral.

L'esmentat Tribunal, a més a més de les funcions d'intervenció en els conflictes d'interessos que li siguin propis, actua com òrgan de conciliació i mediació als efectes dels articles 63 i 154 del Text de la Llei de procediment laboral, conforme a les previsions i límits continguts en el present acord.

Article 2. Àmbits territorial i personal.

1. Les disposicions que es contenen en aquest acord seran d'aplicació en la totalitat del territori de Catalunya.
2. Estaran afectats per les mateixes les empreses i treballadors les relacions laborals dels quals es desenvolupin en centres de treball ubicats en l'àmbit territorial esmentat.

Article 3. Vigència i denúncia.

El present acord de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya tindrà una vigència indefinida.

No obstant això, qualsevol organització firmant de l'acord el podrà denunciar comunicant-ho a les restants.

Article 4. Idioma.

L'idioma del Tribunal Laboral de Catalunya és el català si bé en els actes de conciliació, mediació, arbitratges i altres actuacions, s'utilitzaran indistintament el català o el castellà en funció del que determinin els que intervenen en el procés.

Article 5. Dies hàbils i vacances.

Es consideren dies hàbils de dilluns a divendres no festius. El mes d'agost serà inhàbil amb caràcter general.

CAPÍTOL II

EL TRIBUNAL LABORAL: ESTRUCTURA I FUNCIONAMENT

Article 6. Comeses i funcions del Tribunal.

Serà comès essencial del Tribunal Laboral promoure, facilitar i proporcionar els sistemes, mecanismes i pràctiques de solució voluntària dels conflictes laborals, individuals o col·lectius, tant els d'aplicació i interpretació de norma com els d'interès, en qualsevol de les seves modalitats.

Respecte als conflictes individuals, les funcions del Tribunal seran les dimanants de la Disposició Addicional Primera del present acord.

Dilluns, 18 de març de 2013

El Tribunal Laboral tindrà assignades les següents funcions:

- a) Conciliació i mediació en els conflictes laborals que li siguin sotmesos a través del procediment que es determina a l'article 14 d'aquest acord.
- b) Mediació en la negociació de convenis col·lectius les deliberacions dels quals hagin quedat paralitzades, per discrepàncies evidents i impossibilitat d'acord en els casos en què la Comissió negociadora així ho sol·liciti.
- c) Mediació respecte a les discrepàncies sorgides durant la fase dels preceptius períodes de consulta o de notificació prèvia a l'afectat, en el seu cas, previstos en els articles 40, 41, 47, 51 i 52 c) del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.
- d) Mediació per tal de fixar els serveis de manteniment amb ocasió de convocatòria de vaga.
- e) Arbitratge, d'acord amb el que s'estableix en els articles 15 i següents del propi Reglament.

Els esmentats procediments es regiran pels principis de gratuïtat, igualtat, imparcialitat, independència, oralitat, audiència i contradicció.

Article 7. Composició del Tribunal.

El Tribunal Laboral de Catalunya tindrà composició paritària a efecte de les representacions dels treballadors i empreses, adoptant tots els acords per unanimitat dels seus membres.

El Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya, a efectes d'organització i operativitat, canalitzarà les seves actuacions a través de les Delegacions territorials i sectorials que es creïn.

Cada delegació territorial o sectorial es compondrà d'un número de membres no inferior a 2 ni superior a 6, dels quals la meitat serà designada per les organitzacions sindicals signants del present acord, Comissió Obrera Nacional de Catalunya, i Unió General de treballadors de Catalunya, i l'altra meitat per Foment del Treball Nacional.

La designació dels components de les respectives Delegacions del Tribunal Laboral, en la proporció avantditada, s'efectuarà, per cada organització, d'entre la llista de mediadors que, a tal respecte, confeccioni cada una d'elles.

Les llistes respectives de mediadors podran ser ampliadades, reduïdes o modificades, en qualsevol moment, per decisió de l'organització corresponent.

Article 8. Dels mediadors.

Es considerarà incompatible la participació de mediadors en actes de conciliació en els que es debatin qüestions relatives a les relacions laborals d'una empresa determinada amb la seva vinculació directa o indirecta a aquella d'algun dels mediadors (pertinença a la plantilla de l'empresa; assessor de la direcció; assessors de qualsevol de les parts en el conveni de l'empresa).

Respecte als conflictes que afectin a un sector d'activitat, s'estima que la incompatibilitat esmentada afectarà els assessors respectius de les dues representacions en el conveni corresponent, sempre que l'expedient del conflicte s'hagi instrumentat amb motiu de la interpretació o aplicació del mateix.

Article 9. Del president del Tribunal.

La presència de cada Delegació del Tribunal Laboral, serà ostentada per un dels seus membres, d'acord amb la designació que per acord unànime dels seus components es realitzi en cada procediment de conciliació i mediació.

Seràn funcions del president:

- Donar l'ordre per a les convocatòries.
- Mantenir l'ordre en les reunions.
- Concedir l'ús de la paraula a qui la sol·liciti.

Dilluns, 18 de març de 2013

- Dirigir el debat i proposar la corresponent deliberació, quan procedeixi, constatant la unanimitat dels acords que s'adoptin.

- Ratificar l'autenticació dels documents.

Article 10. Del secretari del Tribunal.

La funció de secretari serà exercida, en cada Delegació del Tribunal, per persona aliena a les respectives Delegacions i que posseeixi reconeguda formació i experiència en l'àmbit jurídic-laboral.

Seràn funcions del secretari:

- Convocar, per ordre del president, als membres de les Delegacions i a cada una de les parts que es sotmetin als procediments previstos en el present Reglament.

- Aixecar acta de les reunions en les que constaran necessàriament els acords adoptats.

- Fer certificacions de les actes amb el vistiplau del president, a petició de qualsevol de les parts.

- Atorgament de representacions, a una o diverses persones de qualsevol de les parts, mitjançant compareixença escrita o document degudament firmat i presentat davant el mateix, que donarà fe de la representació sol·licitada.

El secretari assistirà a les deliberacions del Tribunal sense dret a vot.

Article 11. Cos d'àrbitres laborals.

El Tribunal Laboral de Catalunya està integrat, així mateix, pel cos d'àrbitres laborals compost per persones de provada i reconeguda experiència en el camp de les relacions de treball, designats, unànimement, per les parts signants del present acord.

Article 12. Vista dels expedients.

Quantes persones, físiques o jurídiques, acreditin tenir interès directe i legítim en l'assumpte, podran sol·licitar, per escrit motivat, vista d'un expedient ja finalitzat.

Article 13. Presidència de convenis col·lectius.

El Tribunal Laboral de Catalunya posarà a disposició de les comissions deliberadores de convenis col·lectius, el cos d'àrbitres i mediadors del propi Tribunal, per tal de que qualsevol dels seus components, prèviament elegit per totes dues representacions, pugui exercir les funcions de president de les negociacions corresponents.

CAPÍTOL III CONCILIACIÓ I MEDIACIÓ

Article 14. Del procediment de conciliació i mediació.

1. Els conflictes laborals, tant col·lectius com individuals, bé siguin d'interès o jurídics, amb les excepcions establertes en la Disposició Addicional Primera d'aquest acord, podran ser sotmesos al Tribunal Laboral a efectes d'intent de solució dels mateixos per la via de la conciliació i mediació.

Per a això serà requisit imprescindible la lliure i expressa voluntat de submissió de treballadors i empresaris, en cada cas. L'esmentat consentiment s'entendrà atorgat quan, després de la sol·licitud inicial d'una de les parts, compareix l'altra davant la citació del Tribunal Laboral i accedeix a la celebració del tràmit de conciliació i mediació.

La submissió previ i voluntari de treballadors i empresaris afectats per un conflicte laboral als procediments de conciliació i mediació previstos en el present acord, es considerarà atorgat, sense que calgui exprés consentiment, quan en el conveni col·lectiu aplicable a Catalunya, o acord suficient, s'inclogui una clàusula en la que les parts negociadores, en representació dels treballadors i empresaris inclosos en l'àmbit personal de l'esmentat Conveni, es sotmetin expressa i col·lectivament als procediments de conciliació i mediació regulats en el present Reglament.

Dilluns, 18 de març de 2013

Anàlogament, el mateix procediment establert en el paràgraf anterior operarà en els convenis d'àmbit estatal, si bé limitat als treballadors i empreses o centres de treball ubicats en la comunitat autònoma de Catalunya, quan així s'estableixi, expressament, en el propi conveni o quan les respectives comissions paritàries d'interpretació subscriuguin un acord de submissió als procediments de conciliació i mediació referits.

Als efectes del determinat a l'article 154 del Text Refós la Llei de procediment laboral, els treballadors i empreses o centres de treball radicats a Catalunya afectats per convenis d'àmbit estatal, podran sotmetre's, voluntària i expressament, en cada cas, als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, tot i que en el conveni d'aplicació s'hagués establert clàusula de submissió tàcit a un altre òrgan de solució extrajudicial de conflictes.

2. La intervenció de Tribunal Laboral es produirà mitjançant escrit introductori.

3. El referit escrit haurà de contenir:

a) La voluntat expressa de treballadors i empresaris de sotmetre's als tràmits de conciliació i mediació o a la menció específica del Conveni col·lectiu i clàusula aplicables.

b) Nom de l'empresa, domicili, activitat, número de treballadors de la seva plantilla i conveni col·lectiu o pacte d'empresa, si n'hi hagués, tractant-se de conflictes individuals. Descripció del grup o sector empresarial determinat, si fa referència a un conflicte col·lectiu.

c) Nom del treballador afectat, antiguitat, categoria professional o remuneració salarial efectiva, en els conflictes individuals. Descripció del grup de treballadors i les seves categories professionals, tractant-se de conflictes col·lectius.

d) Exposició dels fets que motiven el conflicte, amb constància de les diverses interpretacions i opinions de les parts.

e) Firma de la part o parts interessades, segons els casos, o els seus representants legals.

A efectes de facilitar l'esmentat escrit, el Tribunal Laboral tindrà a disposició dels interessats models normalitzats.

La falta d'algun dels requisits esmentats no serà impediment per a la citació de les parts a l'acte de conciliació, a excepció del cas en què l'escrit sigui intel·ligible o no s'especifiqui suficientment l'objecte de la conciliació, tot esmenant els defectes que s'observin en la compareixença posterior.

4. Rebut l'escrit introductori, que serà degudament registrat, el Tribunal Laboral assenyalarà data, hora i lloc per al tràmit de conciliació i mediació, dins dels cinc dies hàbils següents al de la presentació, notificant-ho a les dues parts a efectes de la seva deguda compareixença.

L'acte de conciliació previst per a una data determinada únicament podrà ser ajornat per decisió de les dues parts.

5. L'assistència a l'acte de conciliació i mediació, una vegada formalitzats els requisits establerts en els apartats anteriors, serà obligatòria i hauran de comparèixer les parts per si mateixes o per mitjà de representants o apoderats, degudament acreditats. Les dues parts podran comparèixer assistides d'assessors. La incompareixença d'una o les dues parts, no justificada degudament, donarà lloc a la formalització de l'oportuna acta de conciliació realitzada sense efecte o, en el seu cas, l'arxiu. No obstant això, a petició d'una o les dues parts que al·leguin causa justificada, podrà tornar-se a realitzar una segona convocatòria dins del mateix procediment.

6. En el tràmit de conciliació i mediació, seran oïdes totes dues representacions, concedint el president la paraula, a les mateixes, tantes vegades com cregui convenient. En el transcurs de l'acte, el Tribunal, podrà oferir les propostes i solucions que consideri oportunes.

En cas de ser necessari, els mediadors podran acordar, en el marc del procediment, la reunió conjunta de tots ells amb la representació d'una o de totes dues parts.

Es materialitzaran en acta les propostes mediadores ofertes per la corresponent Delegació del Tribunal, sempre que les parts així ho sol·licitin i també quan els membres del Tribunal acordin per unanimitat tal circumstància.

7. A petició de les dues representacions o per iniciativa de la Delegació del Tribunal Laboral que intervé en el procediment, l'acte de conciliació podrà ajornar-se quantes vegades es precisi, fixant-se, en aquest cas, la data o dates que procedeixin.

Dilluns, 18 de març de 2013

8. Del tràmit de conciliació i mediació, el secretari del Tribunal n'aixecarà acta, en la qual es faran constar els noms i les condicions personals dels assistents, la representació en la qual actuen, l'exposició dels fets que són origen del conflicte, la posició de cada una de les parts i els acords que s'adoptin o, si escau, la desavinença constatada.

Sota el principi de llibertat de manifestació, en la redacció de l'acta corresponent es faran constar les manifestacions que cada part cregui convenient introduir lliurement. Les expressions de la voluntat de cada representació, constatables en acta, no podran donar lloc a ulteriors respostes. Quan l'acta finalitzi sense avenença entre les parts, el Tribunal, si ho considera necessari, resumirà les peticions o reclamacions dels instants del conflicte, i la posició justificativa de la representació de l'altra part, de forma clara i concisa.

9. Com a norma general i amb el fi de procurar esgotar les possibilitats d'acord, es firmaran les actes en una reunió conjunta, per tal de possibilitar un últim intent de conciliació.

A tal fi, els mediadors que actuïn en el corresponent acte de conciliació, i concretament qui exerceixi la presidència, en l'acte de firma conjunta, quan no hagi estat possible l'aproximació entre les posicions de les parts, haurà de posar de manifest els posicionaments de les representacions respectives amb la màxima objectivitat i llibertat possible, donant amb posterioritat el torn a les parts perquè puguin expressar la seva posició final, abans de la ruptura definitiva.

En cas de desacord, la delegació respectiva del Tribunal Laboral oferirà a les parts la possibilitat de sotmetre's al tràmit d'arbitratge previst a l'article següent.

10. L'acord adoptat entre les parts en tràmit de conciliació i mediació en conflicte col·lectiu tindrà la mateixa eficàcia que el que estipula el conveni col·lectiu i, en cas de conflictes individuals, els efectes de l'acord seran els previstos en el capítol primer del Títol V del llibre primer del Text refós de la Llei de procediment laboral. En ambdós casos, el pacte posarà fi al conflicte, amb obligació de complir el que estableix l'acord conciliatori i amb les garanties executòries previstes a l'article 68 del Text refós de la Llei de procediment laboral vigent.

11. El secretari de la Delegació del Tribunal Laboral expedirà sengles certificacions de l'acta respectiva a cada una de les parts, als efectes que procedeixin.

12. Els acords que s'adoptin en qualsevol conflicte col·lectiu, han de ser notificats a l'autoritat laboral a efectes de registre i publicació, si escau.

13. En els supòsits de conflictes amb convocatòria de vaga es remetrà acta del tràmit de conciliació i mediació a l'autoritat laboral que correspongui, pel seu coneixement i efectes.

CAPÍTOL IV ARBITRATGE

Article 15. Disposicions generals.

1. Mitjançant l'arbitratge, els subjectes titulars del contracte de treball, els òrgans de representació dels treballadors de l'empresa, els empresaris, els sindicats de treballadors i les associacions empresarials, en els termes de legitimació per postular previstos en la Llei rituària laboral i el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, poden sotmetre a la decisió d'un o diversos àrbitres o del propi Tribunal, les qüestions litigioses sorgides o que puguin sorgir en matèria de la seva lliure disposició, tant en conflictes d'interessos com jurídics, bé siguin de caràcter col·lectiu o individual, amb les excepcions que es contenen en la Disposició addicional primera del present acord, conforme a dret o equitat, previ atorgament de submissió expressa a l'arbitratge per subscripció del conveni arbitral "ad hoc".

2. El conveni arbitral haurà d'expressar la voluntat inequívoca de les parts de sotmetre la solució de totes les qüestions litigioses, d'alguna d'aquelles qüestions o de qualsevol individualitzada, a la decisió d'un o més àrbitres, així com expressar la submissió a l'obligació de complir amb tal decisió.

El conveni arbitral haurà de formalitzar-se per escrit. A aquests efectes, el Tribunal Laboral tindrà a disposició de les parts els models normalitzats corresponents.

3. El Conveni arbitral indicat obliga a les parts a sotmetre's a l'estipulat, sense perjudici de l'establert a l'article 16.11.

Dilluns, 18 de març de 2013

4. El desenvolupament del procediment arbitral es regirà pels principis essencials d'audiència, contradicció i igualtat entre les parts. En virtut d'això, l'àrbitre o àrbitres procuraran que el procediment que condueix a la solució arbitral estigui precedit pel màxim coneixement de les posicions que en cada moment estiguin adoptant les parts i la voluntat de conciliar les diferències.

Article 16. Del procediment arbitral.

1. Finalitzat el tràmit de conciliació i mediació sense acord entre les parts, el Tribunal Laboral oferirà a treballadors i empresaris la possibilitat de sotmetre's al procediment d'arbitratge, facilitant, a l'efecte la llista d'àrbitres que conformen el cos d'àrbitres laborals regulat a l'article 11 d'aquest acord o possibilitant l'arbitratge de la Delegació del Tribunal Laboral que hagi intervingut en el procediment de conciliació i mediació.

En tot cas, el secretari del Tribunal farà constar, en l'acta respectiva, l'acord exprés de les parts de sotmetre's al procediment d'arbitratge; cas en què se subscriurà, en aquest mateix moment o amb posterioritat, el conveni arbitral.

L'acord de submissió a l'arbitratge del Tribunal Laboral s'inclourà en l'acta de conciliació que, a aquests efectes, posa fi al conflicte. En ambdós casos haurà de constar la condició de l'arbitratge sol·licitat, bé sigui de dret o d'equitat, amb les peticions i posicions concretes i determinades de cadascuna de les parts.

2. La sol·licitud d'arbitratge realitzada per treballadors i empresaris que no s'hagin sotmès prèviament als tràmits de conciliació i mediació haurà de reflectir-se en escrit dirigit al Tribunal Laboral en què hauran de constar, a més de la manifestació voluntària i expressa de les dues parts de submissió de la resolució arbitral, els mateixos requisits formals establerts a l'article 14.3 d'aquest acord per a l'escrit introductor i en la sol·licitud del tràmit de conciliació i mediació, així com els requisits establerts "in mori" en l'apartat anterior.

3. La resolució arbitral serà emesa per l'àrbitre o àrbitres designats de comú acord per les parts d'entre els que configuren el cos d'àrbitres laborals o, en el seu cas, pels membres del Tribunal Laboral que hagin conegut del conflicte en tràmit de conciliació i mediació.

4. L'exercici de la funció d'arbitratge serà incompatible i, per tant, no podrà realitzar-se, si per raó de professió o càrrec, la persona designada hagués conegut, en qualsevol mesura, de l'assumpte o temes objecte d'aquell. En aquest supòsit, l'àrbitre posarà en coneixement del Tribunal Laboral l'esmentat fet en el terme més breu possible, amb suspensió dels terminis que a continuació es detallen.

5. En els casos de submissió a l'arbitratge del propi Tribunal Laboral que ha intervingut en el tràmit de conciliació i mediació, el laude arbitral, que haurà de ser acordat per unanimitat, s'emetrà en el termini de tres dies hàbils. L'esmentat termini quedarà interromput quan el Tribunal Laboral sol·liciti, amb caràcter previ qualsevol dictamen pericial.

6. En els supòsits de sol·licitud d'arbitratge respecte al cos d'àrbitres laborals, operarà el següent procediment:

a) Tribunal Laboral facilitarà a les parts, en el termini dels dos dies hàbils següents a la presentació de l'escrit de submissió o de la firma de l'acta de conciliació en la que es contempli tal extrem, la llista d'àrbitres, amb la finalitat de que aquelles designin els que procedeixin, sempre en número imparell, d'acord amb el procediment previst en el present article, dins el termini de les vint-i-quatre hores següents. Tal designació podrà realitzar-se i constatar-se en la pròpia acta de conciliació, si així ho acorden totes dues representacions.

b) Si no s'aconseguís acord entre les parts en la designació d'àrbitres, el Tribunal Laboral sol·licitarà de les dues representacions l'elecció d'una terna d'entre els components del cos d'àrbitres, i es constituirà en àrbitre el que aparegui en totes dues ternes.

En cas de que les respectives representacions haguessin consensuat un número d'àrbitres superior a un, l'anterior procediment es repetirà per a cada un dels àrbitres.

c) Si les ternes respectives es conformen amb àrbitres diferenciats sense que es produeixi la identitat reflectida en l'apartat anterior, cada una de les representacions podrà procedir, a instància del Tribunal Laboral, a titllar dos noms de la terna de la representació contrària, afegint-se als dos noms restants un tercer, pel sistema d'insaculació.

d) De la terna final resultant, cada representació podrà titllar un nom, constituint-se en àrbitre la persona que finalment resta o, en el seu cas, les que resultin després d'operar en la forma establerta per cada terna, quan el número d'àrbitres sigui superior a un.

Dilluns, 18 de març de 2013

e) En els tres dies hàbils següents a l'acceptació de l'àrbitre o àrbitres, aquests convocaran una reunió conjunta de les parts a la qual podran comparèixer, per si mateixos o per mitjà de representants degudament acreditats, en el seu cas, acompanyats dels seus respectius assessors.

L'esmentat tràmit d'audiència no serà precís, necessàriament, quan treballadors i empresaris s'haguessin sotmès a l'arbitratge propi del Tribunal que va intervenir en el procediment conciliatori.

f) Del tràmit d'audiència, se n'haurà d'estendre l'acta corresponent en forma succinta, on consti la identificació del procediment, noms dels assistents, data de la celebració i finalització, amb o sense acord entre les parts, en el primer cas, s'haurà d'exposar el contingut dels acords, i en el segon, la succinta manifestació d'haver-se complert el tràmit de presentació d'al·legacions per les respectives representacions, bé verbalment, bé per escrit o de les dues formes, per garantir el principi de contradicció.

Un cop formalitzat l'esmentat tràmit i iniciat el termini per dictar el laude, no s'admetrà la presentació d'al·legacions per escrit de cap de les parts, fora que, l'àrbitre o àrbitres, atinent les especials circumstàncies del cas, concedeixin un termini per la seva presentació, cas en el qual, es farà constar a l'acta respectiva, la data límit per presentar les al·legacions escrites, a partir del la qual començarà a comptar el termini de set dies per dictar el corresponent laude.

Aquesta acta haurà de ser signada pels assistents a la reunió conjunta.

g) Escoltades les exposicions de les dues parts i analitzada la documentació que obri en l'expedient, així com els informes, peritatges i altres diligències que, a iniciativa dels àrbitres, s'haguessin realitzat, i intentades sense efecte a l'aproximació de les postures respectives, l'àrbitre o àrbitres dictaran laude en el termini màxim de set dies hàbils.

h) En cas que no es produeixi unanimitat en el criteri dels àrbitres, la resolució arbitral haurà de ser emesa per majoria simple.

i) Les delegacions corresponents del Tribunal Laboral lliuraran còpies de les resolucions arbitrals, a petició de qualsevol de les parts.

7. En qualsevol estat del procediment previ a la resolució arbitral, els àrbitres designats a l'efecte podran sol·licitar de les dues o alguna de les parts l'aportació de documentació que pogués ser d'interès per a la constatació d'aspectes importants del conflicte i que igualment haurà de ser lliurada abans que es procedeixi a dictar la corresponent resolució.

Els àrbitres podran sol·licitar, així mateix, qualsevol mena d'informe o peritatge, als mateixos efectes assenyalats anteriorment.

En aquests casos, el termini per dictar resolució arbitral quedarà interromput fins que no obrin en poder dels àrbitres les qüestions sol·licitades, si bé es procurarà que les diligències es s'acompleixin el més aviat possible.

8. En els procediments arbitrals instats que tinguin el seu origen en situacions conflictives creades com a conseqüència de divergències en l'aplicació d sistemes d'organització tècnica del treball, aplicació de clàusula de desvinculació salarial prevista en conveni col·lectiu, per motius econòmics, així com en aquells altres instats com a conseqüència de l'aplicació de les mesures contemplades en els articles 40, 41, 47, 51 i 52 c) del Text refós de l'Estatut dels Treballadors, fonamentades en raons econòmiques, l'àrbitre o àrbitres designats o, en el seu cas, la Delegació del Tribunal Laboral corresponent, podran estar assistits per la Comissió Tècnica d'Organització del Treball o per la d'Economia i Finances, creades en el si del Tribunal Laboral de Catalunya i compostes d'experts en la matèria, prèviament designats per les organitzacions signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya, que emetran el corresponent dictamen tècnic quan així se'ls sol·liciti.

L'informe emès, en cada cas, per les citades Comissions, no tindrà caràcter vinculant a efectes de la corresponent resolució arbitral, tenint la consideració de document intern per ús exclusiu dels membres de la Delegació o de l'àrbitre o àrbitres, i no formant part, per tant, del corresponent expedient.

S'estableix amb caràcter general el termini de quinze dies per a l'emissió de l'informe corresponent, per part de les Comissions Tècniques d'Organització del treball o d'Economia i Finances, si bé, l'indicat termini podrà ser ampliat per decisió de la Delegació del Tribunal o de l'àrbitre o àrbitres que hagin requerit l'informe corresponent, en raó a la complexitat i peculiaritats del cas.

Dilluns, 18 de març de 2013

La intervenció dels tècnics que componen les esmentades Comissions s'adaptaran als paràmetres lògics que han de configurar un informe pericial, sense que sigui factible, per tant, la realització d'estudis de mesurament que representin una utilització de l'esmentat servei en termes superiors als establerts, és per això, que únicament podran realitzar el seu dictamen tècnic dins dels límits pressupostaris establerts sobre això pel Patronat de la Fundació Tribunal Laboral de Catalunya.

9. Com criteri general, des de l'acceptació de l'arbitratge fins a l'emissió de la decisió arbitral no hauran de transcórrer més de vint dies hàbils.

10. En tots els casos, el laude tindrà caràcter vinculant per a les parts.

11. El laude únicament es podrà recórrer davant els Tribunals competents per qüestions relacionades amb el procediment (falta de citació o audiència); aspectes formals de la resolució arbitral (incongruència) o vulneració de drets fonamentals o del principi de norma mínima.

12. En el termini de set dies hàbils a comptar des de la notificació del laude, qualsevol de les parts podrà sol·licitar de l'àrbitre o àrbitres, l'aclariment d'algun dels punts d'aquell, que haurà de facilitar-se en el termini màxim de 10 dies hàbils.

El tràmit d'aclariment faculta a qualsevol de les parts a sol·licitar de l'àrbitre o àrbitres, única i exclusivament, l'adequada matisació o aclariment d'algun dels punts continguts en el laude, sense que, en cap cas, tal facultat pugui ser utilitzada per rebatre els posicionaments reflectits en la resolució arbitral.

13. Als laudes arbitrals hi ha de constar necessàriament el que s'expressa en els articles 16.11 i 16.12 d'aquest Reglament.

14. Es remetrà còpia de tots els laudes dictats per aquest Tribunal a l'autoritat laboral corresponent perquè procedeixi al seu registre i, en el seu cas, publicació.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera.

La competència plena del Tribunal Laboral de Catalunya com òrgan de conciliació, mediació i arbitratge, comprèn tant els conflictes col·lectius i plurals com a aquells que afectin a un treballador individualitzat, si bé, en relació amb aquests últims i fins que el Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya no determini el contrari, no podran instar-se expedients que versin sobre règim disciplinari (acomiadaments i sancions); reclamacions de quantitat i demandes de tutela del dret de llibertat sindical.

Donades les característiques especials dels expedients de resolució de contractes exercitats en l'aplicació de l'article 52 c) del Text refós de la Llei Estatut dels treballadors (acomiadaments objectius), el Tribunal Laboral de Catalunya es declara competent per conèixer dels esmentats expedients instats amb objecte d'intentar la solució de conflictes individuals.

Segona.

En les actes de conciliació i mediació referides a conflictes plurals en què l'objecte sigui una reclamació de quantitat i s'arribi a l'acord davant les parts, s'haurà d'expressar necessàriament el següent:

"El present Acord té valor de tràmit preprocesal (intent de conciliació) previst a l'article 63 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral, tenint així mateix força executiva entre les parts que intervenen sense que calgui ratificació davant del Jutge o Tribunal, podent portar-se a efecte pel tràmit d'execució de sentències, en virtut del que es preveu a l'article 68 de l'esmentada Llei rituària."

Tercera.

La Comissió Paritària d'interpretació, aplicació i seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya, per acord unànim dels seus components, podrà modificar el contingut i ampliar les competències previstes en aquest reglament, quan així s'estimi convenient.

Dilluns, 18 de març de 2013

Així mateix, són funcions de l'esmentada Comissió, en relació amb el Tribunal Laboral de Catalunya:

- a) La interpretació de qualsevol clàusula del present acord.
- b) La constitució de les Delegacions territorials i sectorials que es creguin convenients en cada moment, així com la seva composició.
- c) El nomenament i designació de secretaris de les diferents Delegacions.
- d) El nomenament, a proposta de part, de membres del cos d'àrbitres de Catalunya.
- e) L'ampliació o reducció de la llista d'àrbitres, mantenint la condició de paritat.
- f) Formular una proposta d'acord per regular els mecanismes de conciliació, mediació i arbitratge a nivell individual.
- g) Adequar el present reglament a qualsevol novetat legal que pogués sorgir durant la seva vigència, si s'estima convenient.
- h) Qualsevol altra dimanant de la problemàtica de desenvolupament, aplicació i interpretació d'aquest reglament.

La Comissió tindrà el seu domicili, a efectes de notificacions, en la seu del Tribunal Laboral de Catalunya, Barcelona, 08010, Ronda de Sant Pere, 16, 3^a planta.

Quarta.

Es crea la Comissió delegada de l'Acord Interprofessional de Catalunya en el Tribunal Laboral, que estarà composta per quatre membres, dos d'ells designats per Foment del Treball Nacional, un Per Comissions Obreres Nacional de Catalunya i un altre, per la Unió General de Treballadors de Catalunya.

Les funcions i competències de la Comissió delegada de l'Acord Interprofessional de Catalunya seran les següents:

- a) Resoldre les consultes, sol·licituds i reclamacions que l'ordre procedimental que es tramitin davant el Tribunal Laboral de Catalunya.
- b) Vetllar per la legalitat del procediment i la legitimació de les respectives representacions.
- c) Decidir sobre la viabilitat del procediment en els casos en què sorgeixin dubtes objectius al respecte.
- d) Assessorar a les delegacions respectives del Tribunal, quan ho sol·licitin, sobre aspectes legals o antecedents jurisprudencials aplicables a casos concrets.

Cinquena.

Sense perjudici de les funcions i cometes assignats a les Comissions Paritàries per la legislació laboral vigent i, específicament, pels propis convenis col·lectius, els conflictes que poguessin sorgir de la interpretació d'aquells, podran ser instats directament davant el Tribunal Laboral de Catalunya en virtut d'acord vàlidament adoptat per les pròpies Comissions Paritàries.

Això no obstant, les Comissions Paritàries dels convenis col·lectius hauran de conèixer de forma prioritària i adoptar una decisió, obligatòriament, en els supòsits següents:

- a) Aplicació de la clàusula de desvinculació salarial.
- b) Determinació de funcions de les categories o grups professionals regulats en el conveni.

Disposició transitòria

El present Reglament serà d'aplicació immediata a partir del dia següent del seu registre en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Dilluns, 18 de març de 2013

ANNEX II COL·LECTIU DE LA POLICIA LOCAL

Article 1. Jornada laboral.

Els horaris de treball de tots els funcionaris de la Policia Local de Cabrils es calcularan en base al genèric que estableixi el que s'apliqui la resta d'empleats públics municipals. Atès aquest criteri, l'horari de tots els membres de la policia local es comptabilitzarà en hores anuals, fins i tot en anys de traspàs. Aquestes hores han estat calculades descomptant dels dies anuals els festius de la forma següent:

| Concepte | Dies |
|-----------------------|--|
| Vacances | 22 |
| Dissabtes | 52 |
| Diumenges | 52 |
| Festius Calendari | 14 |
| Dies Assumptes propis | Els acordats per a la resta de funcionaris |
| Total festius | Els resultants d'aquesta suma |

Dies any: 365.

Dies festa: Els resultants de la suma anterior.

Dies feiners x hores/dia: El resultat de la resta anterior x 7,5.

Total d'hores: El producte anterior, d'acord amb allò previst legalment.

Per tant, els horaris de tot el personal de la Policia Local de Cabrils, sumaran el total d'hores anteriors a l'any, les quals estaran distribuïdes dins un quadrant, elaborat per prefectura, comunicat prèviament als representants dels treballadors, i penjat al taulell intern del cos amb una antelació de, com a mínim, tres mesos abans d'acabar l'any.

Article 2. Estructura retributiva.

La definitiva configuració de l'estructura retributiva dels llocs de la Policia Local a partir de 2013, un cop aprovat el conveni quedarà fixada de la següent forma:

| Conceptes | Vigilant | Agent | Caporal |
|--------------------------|---------------|----------------|----------------|
| Sou base | Categoria (E) | Categoria (C2) | Categoria (C2) |
| Antiguitat | Triennis (E) | Triennis (C2) | Triennis (C2) |
| Complement de Destinació | Nivell (7) | Nivell (15) | Nivell (18) |

Complement Específic (*): Englobarà (Prolongació, Torncitat, Festivitat, Nocturnitat, Retens dels comandaments, Responsabilitat).

Incentiu de productivitat: El que correspongui en cada cas.

Altres conceptes que apareixeran desglossats: Plus de Festius Especials, Serveis Extraordinaris, Assistència a judicis.

Article 3. Règim d'horaris i torns de treball.

Els/les funcionaris/àries de la Policia Local de Cabrils seran distribuïts per escamots i en tres grups de treball: matí, tarda i nit.

L'horari dels grups de treball serà el següent:

| GRUPS | HORARIS |
|-------|------------------------|
| Matí | de 06.00 a 14.00 hores |
| Tarda | de 14.00 a 22.00 hores |
| Nit | de 22.00 a 06.00 hores |

També es podran aplicar altres horaris, com per exemple el quadrant "Q-5" o quadrants especials pactats per tal de dur a terme funcions específiques, sempre d'acord amb les necessitats del servei, amb el coneixement dels/de les representants dels treballadors/res. En cap cas es podrà partir de forma unilateral la jornada de treball.

Dilluns, 18 de març de 2013

Sempre que la jornada de treball superi les 8 hores (en caps de setmana), el personal que la realitzi percebrà deu EUR (10 EUR) per dia en concepte de dietes, que constaran dins el seu full de salari a final del mes següent vençut.

El quadrant horari de la Policia Local de Cabrils es realitzarà de manera que els festius i torns, siguin equiparats entre tot el personal de la mateixa categoria, sense que cap membre de la policia es vegi perjudicat o beneficiat en la seva posada en pràctica, excepte aquells que per raó del seu càrrec o de la seva especialització se'ls assigni un horari independent de la resta.

Cada funcionari sabrà en tot moment:

- El torn i destí que té assignat en el quadrant durant tot l'any.
- El total de dies de treball durant tot l'any.
- El total de dies de festa durant tot l'any.
- El mes que disposarà de les vacances: entre el 15 de juny i el 15 de setembre (tret dels casos que voluntàriament triïn un altre mes). No hi haurà cap membre de la Policia Local de Cabrils de vacances durant els dies en els que es desenvolupi la Mostra Gastronòmica de Cabrils.

Els funcionaris/àries de la Policia Local de Cabrils disposaran de dos torns festius (un cada any) de caràcter rotatori, en època de:

- Nadal.
- Cap d'any.

Aquests períodes serviran per quadrar el conjunt del total d'hores anuals entre tot el personal de manera que tothom treballi en mateix nombre d'hores.

Article 4. Festius especials.

Tindran caràcter de festiu especial, i per tant retribuïts en la nòmina del mes en que es treballin, a raó d'un plus de cent EUR (100 EUR) els següents dies:

Revetlla de Sant Joan: Gaudiran de la corresponent retribució els membres de la Policia Local que treballin en el torn de nit del dia 23 de juny. (100 EUR).

Dia de Nadal: Serà retribuït als membres de la plantilla que treballin el 24 de desembre en el torn de nit, així com el 25 de desembre dins els torns de matí o tarda. (100 EUR).

Dia de Cap d'Any: El cobraran els funcionaris que treballin el dia 31 de desembre en el torn de nit, i igualment els que ho facin l'1 de gener en torn de matí o tarda. (100 EUR).

Nit/Diada de Reis: Els funcionaris que treballin el dia 5 de gener dins els torns de tarda o nit, i els que treballin el dia 6 de gener en torn del matí, cobraran aquest plus. (100 EUR).

Tothom qui treballi en aquests dies i torns haurà de fer-ho constar en un full de declaració de festiu especial lliurat al cap del cos, el qual els trametrà conformats als serveis econòmics municipals per al seu pagament dins la nòmina del més vençut, en un apartat desglossat de la resta del salari.

Article 5. Treballs extraordinaris.

A comptar des de l'entrada en vigor del present acord, els treballs extraordinaris es realitzaran amb caràcter excepcional, motivats per necessitats del servei, per tot el personal. La retribució de l'hora es fixa d'acord amb el següent barem:

| CATEGORIA | NOCTURNES / FESTIVES | DIES FESTIUS ESPECIALS |
|-----------|-----------------------|------------------------|
| Qualsevol | 20 EUR per hora extra | 23 EUR per hora extra |

Dilluns, 18 de març de 2013

S'entén per hores extres festives totes aquelles que es realitzin per sobre de la jornada laboral, ja sigui per prolongació del servei o bé perquè es duguin a terme en dia de descans del funcionari.

Per tal de distribuir les hores extres, hi haurà accessible a tot el personal un llistat. Quan hi hagi hores extres per fer, el cap del servei informará (per telèfon, correu electrònic o semblant) a tot el personal amb possibilitat de fer-les, segons el quadrant de treball. Informará del dia i horari extra que s'ha de cobrir. Els agents interessats hauran de contestar per fer-ho saber al cap del cos. El personal que no respongui o declini les hores perdrà la seva preferència per antiguitat, i passarà a la cua de la llista. Els personal que efectivament acabi fent els treballs extraordinaris passarà automàticament a la cua de la llista.

Tothom qui faci treballs extraordinaris haurà de completar un full de declaració d'hores extres treballades (amb data, horari fet i motiu de les mateixes) al cap del cos, el qual el trametrà conformat als serveis econòmics municipals per al seu pagament dins la nòmina, en un apartat desglossat de la resta del salari.

Els serveis extraordinaris seran abonats a mes vençut, un cop passada la relació efectiva d'hores extres fetes al lloc de treball.

Tots els cursos i reunions de caràcter obligatori s'hauran de pagar com a hores extres, exceptuant el personal que estigui de servei en el moment de fer-los.

Pel que fa als desplaçaments amb motiu de cursos o reunions, s'estarà a allò que es regula dins l'articulat genèric del cos de l'acord de condicions general.

Article 6. Indemnització per raons d'assistència a judicis.

El personal de la Policia Local de Cabrils percebrà indemnitzacions per raons d'assistència a requeriments judicials (judicis, declaracions, compareixences, etc.), sempre que es facin per sobre de la jornada laboral, segons es detalla a continuació:

| LLOC | IMPORT | OBSERVACIONS |
|--|---------|---|
| Partit judicial de Mataró | 100 EUR | Inclou km i pàrking |
| Fora del partit judicial (dins la prov. Barcelona) | 150 EUR | Inclou km i pàrking |
| Fora de la província de Barcelona | 200 EUR | Inclou km i pàrking |
| Fora de Catalunya | 250 EUR | + dietes, + quilometratge o bitllet de transport públic (tren/avió) |

En tots els casos detallats anteriorment el treballador/a haurà d'aportar justificant d'assistència expedit per l'oficina judicial. Aquest document l'haurà de lliurar al cap del cos, conjuntament amb un full de declaració d'indemnització per assistència a judici, perquè en signi la conformitat i els tramiti als serveis econòmics municipals per al seu pagament dins la nòmina del mes vençut, desglossat de la resta del salari.

El personal de la policia local que estigui enquadrat al torn de nit i hagi d'anar a un judici relacionat amb la seva activitat professional a l'endemà al matí, té dret a un canvi de torn per tal d'assistir-hi en les millor condicions físiques possibles a la seva compareixença davant l'autoritat judicial.

Article 7. Pràctiques i cursos de tir.

La Policia Local de Cabrils haurà de realitzar les pràctiques de tir que correspongui, d'acord amb allò establert al Decret 219/1996, de 12 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'armes de la Policia Local. L'Ajuntament haurà de facilitar els mitjans tècnics adients per a la realització de les esmentades pràctiques.

Els exercicis de hauran d'ésser dirigits en tot cas per un instructor o monitor de tir policial acreditat, ja sigui propi o aliè a la plantilla de la Policia Local, i en unes instal·lacions homologades per a la pràctica del tir, preferentment a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

El temps dedicat a l'exercici d'aquestes pràctiques o cursos serà comptabilitzat com a temps de treball efectiu i es realitzarà amb la uniformitat que correspongui. Si es fan fora de l'horari de treball del funcionari es comptabilitzarà el temps utilitzat com a hores extraordinàries.

El monitor o instructor, si es un membre de la plantilla de la Policia Local de Cabrils, estarà fora de servei, dedicat exclusivament a preparar i tutelar l'exercici. Les hores emprades en tasques de preparació i execució de cada exercici que duguin a terme li seran retribuïdes en concepte de serveis extraordinaris.

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 8. Uniformitat - equips de protecció individual.

L'Ajuntament de Cabrils facilitarà als funcionaris de la Policia Local, les peces de roba i l'equipament corresponent al seu lloc de treball. A tots aquells que en funció del seu servei, hagin d'utilitzar motocicletes o ciclomotors oficials, se'ls dotarà d'un casc homologat.

El lliurament del vestuari d'estiu i d'hivern es farà amb temps suficient a l'arribada d'ambdues estacions.

Als funcionaris/funcionàries de nova incorporació se'ls lliuraran dos jocs d'uniformitat complets adequats al seu lloc de treball habitual.

La prefectura i els representats sindicals dels funcionaris de la Policia Local de Cabrils participaran en la selecció de les peces de roba i equipament que calgui adquirir.

És obligatori per a tot el personal afectat, l'ús de l'uniforme complet en tot moment, tret dels casos que l'alcaldia o la prefectura del cos ordenin expressament el contrari per a determinats serveis, amb autorització de l'autoritat superior, si s'escau.

L'equipament d'ús comú serà lliurat alhora a la totalitat de la plantilla i s'anirà canviant, en funció del seu deteriorament, a petició del propi interessat, qui serà responsable en tot moment el seu bon estat de revista i funcionament.

La Prefectura podrà, d'acord amb els representants de la plantilla, proposar la renovació de determinades peces de la uniformitat o de l'equipament que pel pas del temps hagin quedat malmeses o deteriorades.

Les peces de la uniformitat que pateixin un major desgast s'aniran renovant anualment sense necessitat de petició per part del propi interessat (camises, mitjons, pantalons, etc.) o cada dos anys (sabates, jerseis, botes, etc.) segons convingui en cada cas.

En tot cas, i en el termini màxim de quatre anys, s'haurà de renovar la totalitat de les peces de la uniformitat, així com dels seus complements.

Article 9. Necessitats del servei.

S'entén per "necessitats del servei" aquells fets sobtats o imprevistos (baixes i indisposicions, llicències inexcusables, catàstrofes i calamitats públiques, etc.) coneguts amb una antelació inferior a 48 hores, aliens a la planificació, la organització i el funcionament del cos de la Policia Local de Cabrils, que poden fer necessària la modificació de la distribució de la jornada de treball per al bon funcionament del servei públic policial.

El Cap del Cos per delegació de l'Alcalde/essa, o en el seu cas del Regidor/a delegat/da de la policia és qui declara les necessitats del servei.

Article 9. Assumptes personals.

Els funcionaris quins dies d'assumptes propis no estiguin inclosos dins el còmput horari anual els hauran de demanar a prefectura amb set (7) dies d'anticipació, entre els dies 1 de gener i el 31 de gener de l'any següent al natural de l'exercici laboral.

La concessió d'aquest permís és subordinada a les necessitats del servei i sense danys per a terceres persones o per a la pròpia organització de les tasques del funcionari o interí al qual es concedeixi el permís. Per tal d'evitar l'acumulació de permisos entre els agents a finals d'any, el total de dies d'assumptes propis es repartiran entre els dos semestres, podent-ne utilitzar la meitat durant el primer semestre, i la resta en el segon, que s'estendrà fins el 31 de gener de l'any següent.

Quan els torns de servei estiguin configurats tenint en compte els dies genèrics en concepte d'assumptes propis, els funcionaris de la policia local no podran demanar dia/es d'assumptes propis.

En casos excepcionals, i amb l'autorització del responsable polític i cap del cos, es podrà demanar una jornada de treball a recuperar en un altre jornada que es tingui festa.

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 10. Formació, estudi i reciclatge.

Els funcionaris i interins de la Policia Local tenen el dret i el deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar els seus coneixements i aptituds adients en la seva professió i al lloc de treball que ocupin.

S'ha de garantir en tot cas i a través de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, la formació bàsica dels agents i la formació per a la promoció, així com promoure i facilitar la participació a d'altres cursos de formació continuada i d'especialització, així com dels seminaris, congressos o conferències que s'organitzin, i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o sigui aconsellada l'assistència.

La formació que tingui caràcter obligatori haurà de ser comptabilitzada com a temps de treball efectiu. Totes les despeses que originin el trasllat i manutenció del treballador en la seva formació, seran a càrrec de la Corporació. En el cas que per necessitats del servei el treballador hagi d'anar a treballar en els seus dies de descans, la Corporació reintegrarà amb hores extraordinàries el temps treballat.

Aquelles altres activitats formatives que tinguin caràcter voluntari i que estiguin relacionades amb el lloc de treball, es computaran com a temps de treball efectiu, i l'assistència es realitzarà sempre les necessitats del servei ho permetin.

Quan un funcionari o interí hagi d'absentar-se a realitzar un curs a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, i aquest requereixi una dedicació exclusiva, el funcionari o interí quedarà alliberat de la realització del seu torn de treball.

El personal de la Policia Local que realitzi el curs bàsic a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, percebrà el 100% de les seves retribucions, sempre que:

- a) Presti serveis durant els períodes de Nadal i Setmana Santa, i se'ls hagi eximit de prestar serveis al citat Institut.
- b) Presti serveis els dies de festes locals.
- c) Presti servei 1 dissabte de cada 4.

No es podrà reclamar cap mena de compensació per raó del servei amb motiu de l'assistència al curs de formació bàsica.

La persona que realitzi el curs bàsic a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya adquireix un compromís de permanència en la Policia local de Cabrils de, com a mínim, quatre (4) anys.

Cas que un funcionari abandoni el cos de la Policia Local de Cabrils abans dels quatre anys haurà de pagar al negociat de serveis econòmics l'import de la diferència del que hauria d'haver cobrat com a funcionari en pràctiques i el que va cobrar en realitat.

Article 11. Vacances.

Per les especials funcions del Cos de la Policia Local de Cabrils, el caràcter permanent, pel bon funcionament dels serveis i a fi d'evitar la màxima prestació d'hores extraordinàries, les vacances continuades només es podran gaudir entre els dies 15 de juny a 15 de setembre, llevat d'aquells que voluntàriament vulguin dur-les a terme fora dels mesos abans esmentats, d'acord amb les necessitats del servei. No hi podrà haver cap membre de la policia local de vacances durant els dies en que es desenvolupi la Mostra Gastronòmica de Cabrils.

Els períodes de vacances seran de 22 dies hàbils, a complir en un sol torn o en dos.

Article 12. Prefectura.

Per les seves característiques específiques, la figura del cap del cos de policia ha de rebre una consideració diferenciada. El Govern Local establirà les funcions no contemplades específicament a la llei, així com els horaris, permisos, vacances, remuneració i complements que pertocin al Cap de la Policia Local de Cabrils.

Article 13. Clàusula de revisió dels imports.

Es negociarà anualment la clàusula de revisió salarial de conformitat amb la Llei general de pressupostos de l'Estat.

Dilluns, 18 de març de 2013

Disposició derogatòria

A partir de l'entrada en vigor del present acord, s'entendrà derogat qualsevol pacte previ subscrit entre la representació sindical de funcionaris i cos de la Policia Local de Cabrils i la representació de l'ajuntament, que s'oposi o contradigui el present annex.

ANNEX III COL·LECTIU DE CONSERGES

Article 1. Jornada laboral.

La jornada laboral del col·lectiu de conserges/bidells/aux. d'instal·lacions serà la mateixa que per a la resta de personal de l'Ajuntament de Cabrils segons el que disposa l'article 8 del present Acord de condicions comunes.

Els conserges/bidells/aux. d'instal·lacions de les escoles realitzaran la seva jornada de treball durant els primers cinc dies de la setmana, de dilluns a divendres, en règim de jornada partida. L'horari ordinari de treball serà segons les necessitats del servei.

La excepcionalitat de la distribució horària dels conserges/bidells/aux. d'instal·lacions de les escoles comportarà que les seves vacances anuals s'ajustin al calendari escolar aprovat pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat. Les vacances anuals queden fixades entre l'1 de juliol i el 31 d'agost ambdós inclosos.

La distribució horària de la resta de conserges/bidells/aux. d'instal·lacions s'ha d'especificar.

Article 2. Plus de prolongació de jornada.

S'entén com a prolongació de jornada la diferència entre la jornada laboral que disposa l'article 9è del present Acord de condicions comunes fins a les efectivament realitzades, que realitzarà de forma efectiva el col·lectiu de conserges/bidells/aux. d'instal·lacions.

En cas que la jornada ordinària no cobreixi l'horari del servei del centre, es negociarà amb la Corporació un plus de perllongament de jornada, per valor de 15 EUR/hora, de forma voluntària per al treballador.

Aquest import s'actualitzarà anualment segons l'IPC de Catalunya, amb efectes retroactius a 1 de gener de l'exercici corresponent.

Article 3. Treballs extraordinaris.

Cada any s'actualitzarà el preu de les hores extres d'acord a l'IPC de Catalunya, amb efectes retroactius a 1 de gener de l'exercici corresponent.

Es prioritzarà al personal destinat a qualsevol dels edificis a càrrec de l'Ajuntament a l'hora de realitzar els serveis extraordinaris en aquests.

Article 4. Festius especials.

Tindran caràcter de festiu especial:

- 5 de gener a partir de les 17.00.
- 6 de gener tot el dia.
- 23 de juny a partir de les 21.00.
- 24 de desembre a partir de les 21.00.
- 25 de desembre tot el dia.

ANNEX IV COL·LECTIU ESCOLA BRESSOL

Article 1. Jornada.

El còmput anual d'hores serà el mateix que la resta de treballadors.

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 2. Calendari laboral.

El calendari laboral del personal educatiu serà de l'1 de setembre al 31 de juliol.

- El personal educatiu tindrà dret al mes d'agost de vacances. En el cas que no es compleixin els 22 dies laborables de vacances, es compensaran amb dies d'assumptes personals.

- Per Setmana Santa i Nadal el personal educatiu tindrà dret a tants dies de descans com els centres públics d'educació infantil dependents del departament d'educació.

- El centre educatiu s'acollirà als dies de lliure disposició establerts per la Generalitat de Catalunya.

Article 3. Calendari escolar.

Els infants s'incorporaran en la mateixa data que els centres d'educació infantil dependents del departament d'educació.

L'horari d'obertura del centre és de 9.00 a 12.00 i de 15.00 a 17.00.

Per atendre les necessitats de les famílies es podrà ampliar l'horari en un hora tant a l'inici com al final de la jornada escolar, també es comptarà amb servei de menjador de 12.00 a 15.00.

El consell escolar i el patronat determinarà les dates dels dies de lliure disposició, procurant que coincideixin amb les escoles de Cabriels.

Article 4. Formació.

El personal educatiu, tan temporal com fix, tindrà dret i obligació a assistir als cursos de formació i reciclatge que es facin durant el curs, inclús els cursos d'estiu.

ANNEX V

COL·LECTIU BRIGADA MUNICIPAL

Article 1. Reten de guàrdia.

Les parts signants d'aquest Conveni/Acord acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir. A tal efecte es delimiten com a tal: causes de força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents.

En aquest sentit s'estableix l'existència d'un reten de guàrdia pels caps de setmana i festius (2 persones mínim) de tota Brigada Municipal que actuarà a més de les situacions descrites anteriorment:

- a) Alarmes a edificis públics provocades per: incendis, escapaments d'aigua i/o gas.
- b) Emergències a la Via Pública, provocades per: accidents de trànsit amb existència de perill per als ciutadans, ensorraments greus de calçades voreres amb risc pels ciutadans, destrosses al mobiliari urbà amb perill per als ciutadans, caiguda o despreniments d'arbres, etc.
- c) Obrir els quadres elèctrics per donar un punt general de corrent per als actes festius que organitzi l'Ajuntament.
- d) Avaries importants, encara que la Corporació avisarà a les companyes concessionàries de serveis bàsics com electricitat, aigua, gas o clavegueram mitjançant les línies del seus serveis d'emergència.

El calendari d'aquest reten, que serà rotatiu, es donarà a conèixer durant el mes de febrer de cada any.

El temps invertit en aquestes tasques tindrà la consideració d'hores extres de força major, exceptuant el punt c) que tindran consideració d'hores extres estructurals, i serà compensat, o bé amb temps de repòs, o bé remunerades econòmicament segons pacte amb el treballador.

La remuneració del servei de guàrdia es fixa en 20 EUR per dia, en concepte de disponibilitat.

Dilluns, 18 de març de 2013

Article 2. Neteja casc urbà.

Un membre de la brigada realitzarà la neteja del nucli urbà els dissabtes i diumenges amb una dedicació de tres hores cada dia. Aquesta tasca quedarà assignada de manera rotatòria entre els membres de la brigada que voluntàriament s'ofereixin per la mateixa, per aquests motius s'obrirà un període d'inscripció amb la obligació de prestar aquest servei durant tot l'any. Aquestes hores tindran la consideració de festives. Aquest punt entrarà en vigor a partir de la recuperació per part de l'Ajuntament del personal externalitzat a CESPÀ.

Article 3. Jornada laboral a l'estiu.

S'establirà un horari d'estiu per evitar les temperatures extremes de calor i l'aprofitament de la llum solar en la realització dels seus treballs. A partir de l'últim dissabte d'abril fins l'últim dissabte d'octubre (coincidint amb el canvi d'horari) s'establirà un horari continu (exceptuant la setmana de la Festa Major i la setmana prèvia a la Mostra Gastronòmica, que es treballarà en jornada de matí i tarda, sempre que el servei ho requereixi). En el supòsit que algun treballador no es pugui adaptar al canvi d'horari, l'Ajuntament estudiarà cada cas per donar solució.

Article 4. Torns.

Quan hagi actes de caràcter lúdic, promoguts pel Consistori, siguin en caps de setmana o festius, treballaran primerament les persones que es trobin de reten i en cas de necessitar més treballadors els caps de la brigada de via pública i parcs i jardins ho decidiran.

Es respectarà llevats de supòsits excepcionals la rotació dels torns, excepte malaltia o vacances.

En el cas de que dos treballadors dels mateix grup estiguin de baixa o vacances, es passarà automàticament al grup següent.

Article 5. Revisió de preus.

Cada any s'actualitzarà el preu de les hores extres d'acord a l'IPC de Catalunya, amb efectes retroactius a 1 de gener de l'exercici corresponent.

Article 6. Externalització de serveis.

En cap cas s'externalitzarà cap empleat municipal. Si s'externalitza un servei els empleats d'aquest seran ubicats en un altre lloc de treball dins l'organització municipal.

Aquest punt es fa extensiu a tots els empleats municipals, a tots els departaments i a tots els serveis.

Article 7. Bossa d'hores.

S'elimina la bossa d'hores.

Aquest punt es fa extensiu a tots els empleats municipals, a tots els departaments i a tots els serveis.

Article 8. Gratificacions extraordinàries.

Si per raons de servei els peons adscrits a la brigada realitzen, de manera efectiva, tasques de poda i triturat, decoració nadalenca i/o clavegueram, seran remunerats cadascun per aquest concepte com a gratificació extraordinària, per valor de 500Euros anuals.

La Corporació abonarà 1,62 EUR per hora treballada en concepte de gratificació extraordinària, als treballadors adscrits a la Brigada que tractin amb productes tòxics de forma efectiva, o que treballin en entorns tòxics. Aquest concepte es calcularà en base a l'informe d'hores treballades amb productes o en entorns tòxics emesos pels Caps de brigada de via pública i parcs i jardins mensualment.

Article 9. Festius especials.

Tindran caràcter de festiu especial:

1 de gener tot el dia.

5 de gener a partir de les 15.00.

Dilluns, 18 de març de 2013

6 de gener tot el dia.
23 de juny a partir de les 21.00.
24 de desembre a partir de les 21.00.
25 de desembre tot el dia.
31 de desembre a partir de les 21.00.

ANNEX VI VESTUARI

VESTUARI PERSONAL LABORAL

Conserges, bidells, auxiliars d'instal·lacions, inspector d'obres i agutzil.

Anual:

- Pantalons vestir (2) estiu i (2) hivern.
- Camises m/llarga (2) i m/curta (3).
- Jersei m/llarga (2).
- Samarretes tèrmiques (2).
- Mitjons d'estiu (3) i mitjons d'hivern (3).

Segons necessitats:

- Anorac.
- Guants.
- Impermeable.
- Bufanda tubular.
- Sabates.

Brigada municipal.

Anual:

- Pantalons /granota (2) estiu i (2) hivern.
- Camises m/llarga (2) i m/curta (4).
- Sabates seguretat (1).
- Botes seguretat (1).
- Botes d'aigua (quan es necessitin).
- Jersei m/llarga (2).
- Forro polar (1).
- Mitjons d'estiu (3) i d'hivern (3).
- Samarretes tèrmiques (2).

Segons necessitats:

- Anorac.
- Barret de llana.
- Bufanda tubular.

VESTUARI POLICIA LOCAL

Segons necessitats:

- Anorac.
- Impermeable (dues peces).
- Botes campanya impermeables.
- Sabates.
- Gorra campanya (estiu i hivern).
- Guants antitall/antipunxada.
- Cinturó.
- Funda arma.

Dilluns, 18 de març de 2013

- Funda manilles.
- Funda carregador.
- Manilles.
- Defensa reglamentària.
- Xiulet.
- Cartera porta credencial amb placa insígnia numerada.
- Armilla refractant.
- Joc de reflectants.

Annual:

- Pantalons de campanya (2 d'estiu i 2 d'hivern).
- Polo m/c bicolor 3, i 3 polo m/llarga bicolor.
- Mitjons (3 d'estiu i 3 d'hivern).
- Samarretes tèrmiques (2).

VESTUARI ESCOLA BRESSOL

Annual:

- Bates (1) estiu i (1) hivern.
- Sabates (1).
- Mitjons antilliscants per les aules de lactants (3).
- Pantalons (1).

Barcelona, 19 de febrer de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès