

Dimecres, 19 de novembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 22 d'octubre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Pacte de negociació dels funcionaris al servei de l'Ajuntament de Pallejà per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm. 08100062132014)

Vist el text del Pacte de negociació dels funcionaris al servei de l'Ajuntament de Pallejà, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 20 de juny de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 38.6 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 del Pacte de negociació dels funcionaris al servei de l'Ajuntament de Pallejà per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm. 08100062132014) 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 de 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.

PACTE DE NEGOCIACIÓ DELS FUNCIONARIS AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE PALLEJÀ PER ALS ANYS 2014-2015.

CAPÍTOL I: Disposicions generals.

Article 1. Àmbit personal.

Aquest Pacte és d'aplicació general al personal funcionari que presta serveis a tots els centres de l'Ajuntament de Pallejà.

Article 2. Vigència, durada i denúncia.

Aquest Pacte entrarà en vigor, l'endemà de la seva aprovació pel Ple Municipal, tret que per alguns aspectes, apartats o articles s'indiqui una altra data d'efecte i la seva vigència serà fins el 31 de desembre de 2015. Les seves condicions econòmiques tindran vigència des de l'01.01.2014. Quedarà automàticament prorrogat per reconducció tàcita, i per períodes anuals, si cap de les parts no formula denúncia de rescissió o revisió amb una antelació mínima de 2 mesos respecte a la data d'acabament de la vigència del Conveni o a la de qualsevol de les pròrrogues.

Article 3. Comissió de Seguiment.

Per vigilar el compliment d'aquest Pacte i, per tant, interpretar-lo quan calgui, es constituirà una comissió mixta de seguiment, que començarà a actuar en el termini de 15 dies a comptar des de la signatura del mateix.

Aquesta comissió de seguiment estarà formada per 2 representants de la Corporació Municipal i dos representants dels empleats públics.

La Comissió de Seguiment es reunirà a petició de qualsevol de les dues parts, i les normes de funcionament les determinarà la mateixa comissió per consens.

En cas de desacord, es realitzarà consulta al CEMICAL i ambdues parts se sotmetran als seus dictàmens.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

La Comissió de Seguiment elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà les funcions específiques següents:

- a) Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Pacte.
- b) Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general i vigilar el compliment dels plans de formació determinats.
- c) Tenir coneixement de l'aplicació, control i seguiment dels plans en matèria de salut laboral.
- d) Conèixer dels conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del Pacte, i forma d'aquest, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

La Comissió de Seguiment serà la encarregada de establir els serveis mínims, en els supòsits de vaga, amb la suficient antelació.

Els acords que s'adoptin seran d'obligat compliment i quedaran reflectits en l'acta de cada reunió que signaran les persones assistents, copia de la qual es trametrà al Departament de Personal que s'encarregarà del seu arxiu.

Per a resoldre les discrepàncies que puguin sorgir de la interpretació o aplicació del present conveni, qualsevol de les parts (l'Ajuntament o la representació legal dels treballadors) podrà sotmetre l'esmentada discrepància a la Comissió paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de 7 dies per resoldre-ho, a comptar des de l'entrada en el registre de la Comissió de l'escrit de sol·licitud i documents que hagi presentat la part que sotmet les discrepàncies a la Comissió.

La convocatòria de la Comissió paritària l'haurà de fer qui ostenti la seva presidència, en un termini de dos dies hàbils, per correu electrònic o qualsevol altre mitjà que deixi constància de la seva rebuda, amb expressió de l'ordre del dia de la reunió i la que s'acompanyarà l'escrit de sol·licitud i, en el seu cas, documents que l'acompanyin.

Les conclusions de la Comissió paritària un cop finalitzada la seva deliberació es comunicarà a l'Ajuntament i als representants dels treballadors en el termini d'un dia. Es podran utilitzar les adreces electròniques per avançar el contingut de la comunicació.

Excepcionalment, la Comissió paritària podrà acordar, per majoria de cada representació, suspendre el termini per a l'adopció de la seva resolució per sol·licitar a les parts més informació del conflicte plantejat.

En cas que la Comissió paritària no arribi a un acord, les parts sotmetran el seu desacord a la mediació del CEMICAL, amb caràcter previ a l'inici de les actuacions en via jurisdiccional.

Article 4. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en aquest Pacte formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerats global i conjuntament.

En cas que la jurisdicció contencions administrativa, en l'exercici de les seves facultats, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el conveni directament davant dels Tribunals, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, anul·lés total o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada amb l'objectiu d'adaptar el nou text a la legalitat vigent. Mentrestant la resta del Conveni quedarà en vigor.

CAPÍTOL 2. Regim de Treball.

Article 5. L'organització del treball.

L'organització del treball és competència dels òrgans directius de l'Ajuntament.

Article 6. Jornada laboral i calendari.

S'estableix la següent jornada de treball:

Dimecres, 19 de novembre de 2014

La duració màxima de la jornada general de treball, respecte a l'exercici 2014, serà de 1657,50 hores anuals, equivalent a 37,50 hores setmanals. La distribució de la jornada s'establirà en el calendari anual que es confeccionarà entre la representació dels treballadors/es i l'Ajuntament.

Durant el darrer trimestre de l'any es publicaran els calendaris de l'any següent. En el cas dels col·lectius que facin serveis de caràcter lectiu, es tindrà en compte que els calendaris no es faran anuals si no per cursos lectius.

L'horari general de treball serà de 8h a 15 hores, de dilluns a divendres i una tarda a la setmana (dimarts o dijous) de 16h a 19h, a excepció dels col·lectius específics que l'Ajuntament determini amb l'establiment d'una jornada diferent.

Jornades i horaris:

Durant el darrer trimestre de cada any es negociarà amb la representació dels treballadors el calendari anuals que establiran la jornada de cada col·lectiu que integra l'Ajuntament.

Es preveu que els calendaris anuals recullin jornades intensives durant el període compres entre el 24 de juny i l'11 de setembre, a excepció d'aquells col·lectius que per les tasques del servei no ho permetin.

Calendari laboral.

Les festes anuals seran les regulades pel calendari de treball de l'Estat, és a dir, dues festes locals i dotze d'estatals/CCAA. Les festes locals seran les que es fixin des del mateix Ajuntament.

Per tal de garantir l'horari d'atenció al públic, les oficines municipals obriran dues tardes a la setmana (dimarts i dijous) en horari de 16 a 19 hores, essent aquesta jornada efectiva de treball i computable als efectes de compliment d'horari anual.

S'estableix una flexibilitat de 30 minuts respecte a l'hora d'entrada a les 08,00 que no computarà com a retard sempre i quan quedi recuperada dins del mateix mes. Respecte els col·lectius específics en que el seu horari estableix una jornada diferent no existirà flexibilitat dins de la seva jornada, si bé, en casos de retard justificat i puntuals, es contempla la possibilitat de recuperar-los dins del mateix mes.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, i sempre que la seva jornada superi les 6 hores de treball continuat, gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 30 minuts computable com a treball efectiu, a efectes d'esmorzar/berenar. Aquest temps serà objecte de control horari de la mateixa forma que s'estableix per a la entrada i sortida de la jornada laboral. Dins d'aquest termini de temps els serveis quedaran coberts. Els treballadors que estiguin treballant com a conseqüència d'una recuperació de jornada de treball, no tindran dret a la pausa dels 30 minuts.

En el cas que les jornades siguin iguals o superiors a 12 hores continuades es disposarà d'una pausa d'1 hora per dinar/sopar, sempre i quant el servei ho permeti.

En cap cas es podrà demanar hores de permís a compte d'hores de pausa no realitzades.

Els/les empleats/des tenen l'obligació de deixar constància de la seva assistència a la feina mitjançant els corresponents fitxatges d'entrada i sortida, en qualsevol moment de la seva jornada laboral (inclús en la pausa per esmorzar/berenar).

Els/les empleats/des hauran de fitxar en el centre de treball al qual estan adscrits/es, acceptant-se només els fitxatges en altres centres quan l'empleat/da s'hagi de desplaçar per motius del servei a un altre centre diferent i l'horari d'entrada i/o sortida li coincideixi.

Els empleats/des estan obligats/des a complir rigorosament l'horari que tinguin assignat. Això no obstant, els retards puntuals es podran recuperar dins el mes en que s'hagin produït. En cas d'incompliment d'horari, la diferència no justificada entre la jornada mensual assignada a l'empleat/da i l'efectivament realitzada suposarà la deducció de retribucions corresponent.

A l'objecte de conciliar la vida laboral amb la familiar, en aquells casos en que el treballador tingui al seu càrrec fills menors de 14 anys o persones amb dependència per problemes de disminució física o psíquica, podrà demanar al Departament de Personal una flexibilitat, degudament justificada, d'una hora a l'entrada o a la sortida del lloc de treball. En cas que la flexibilitat no pugui concedir-se per necessitats del servei, s'haurà de motivar la denegació. Aquestes concessions es revisaran en cada Departament cada vegada que es produeixi una nova petició.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

El personal que tingui l'horari modificat per tal de conciliar la vida laboral i familiar, podrà gaudir de l'exempció de la mitja hora establerta per esmorzar, prèvia petició, entrant a les 09,00 hores i sortint a les 15,30 hores. En cas que la flexibilitat no pugui concedir-se per necessitats del servei, s'haurà de motivar la denegació. Aquestes concessions es revisaran en cada Departament cada vegada que es produeixi una nova petició. A la resta de casos no s'estableix cap flexibilitat en els horaris dels treballadors.

Article 7. Vacances.

Les vacances anuals retribuïdes seran de 22 dies hàbils, comptats de dilluns a divendres i la no realització, total o parcial, suposarà la pèrdua del dret a excepció dels casos de IT. En cas de prestació de servei inferior a l'any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

El període de vacances es realitzarà preferentment, entre el 1 de juliol el 30 de setembre per a tot el personal, no obstant es tindran en consideració altres períodes del any, prèvia petició individual i sense que el servei quedi afectat. En aquells col·lectius en que el treball es realitzi a torns i els efectius del servei no pateixin merma alguna respecte a la resta de l'any, serà factible la realització de les vacances en els mesos de juliol i agost, atenent-se aquestes peticions com a prioritàries. En els calendaris anuals es pactarà la seva distribució que tret de casos molt greus no es podrà canviar.

Les rotacions de vacances es negociaran i concretaran en cada Departament o Servei durant el darrer trimestre de l'any respecte de les vacances de l'any posterior i podran modificar-se en cas molt justificat, en el cas que sorgeixin conflictes a l'hora d'elegir el període de vacances, aquests s'han de resoldre, dins la Secció atenent criteris de rotació en l'elecció del torn de vacances anterior i supervisats i validats pel Departament de RR.HH.

Durant el període de vacances tots els serveis municipals han de quedar coberts.

Article 8. Llicències i permisos retribuïts.

Els permisos a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública.

Seran d'aplicació els permisos que estableixi vigent en cada moment 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.

CAPÍTOL 3. Condicions professionals.

Article 9. Suplències i substitucions.

Les suplències que s'hagin de realitzar tindran dret a percebre la diferència entre el complement específic propi del lloc de treball d'origen i el lloc de destí provisional.

S'entendrà que la substitució es fa per tots els dies naturals que duri l'absència del treballador/a substituït i requerirà de la corresponent autorització prèvia del Departament de RR.HH.

Article 10. Règim disciplinari.

Els treballadors/es podran ser sancionats per l'Ajuntament en virtut d'incompliment laboral, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen al Decret 214/1990, de 30 de juliol i a la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics. A més de les faltes que s'estableix en les normatives expressades, s'afegeixen les faltes que a continuació es relacionen.

Al mateix temps les sancions que es pondran imposar seran les que es determinen a la normativa especificada.

10.1 Classificació de les faltes.

Les faltes es classifiquen en:

- a) Faltes lleus.
- b) Faltes greus.
- c) Faltes molt greus.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

10.2 Faltes lleus.

- a) Els retards acumulats superiors a 180 minuts en el període de 6 mesos, sempre que no s'hagi produït per força major justificada.
- b) La negligència en la feina quan no constitueixi una falta greu o molt greu.
- c) L'incompliment de les normes de seguretat en el treball quan aquest pugui donar lloc a dany físic o a tercers, sempre que l'Ajuntament hagi proporcionat els mitjans i la formació necessaris per evitar-lo.

10.3 Faltes greus.

- a) La desconsideració amb els superiors, companys, subordinats o ciutadans.
- b) L'acumulació de retards superior a 420 minuts en el transcurs de 6 mesos.
- c) Haver estat sancionat per la comissió de 2 faltes lleus en el període d'1 any.

10.4 Faltes molt greus.

- a) La negligència en la feina que provoqui un perjudici molt greu a l'Ajuntament o als ciutadans.
- b) Les inassistències continuades i injustificades al treball.
- c) Les ofenses verbals o físiques als superiors, als membres de la corporació, a les persones que treballen a l'Ajuntament o als familiars que amb ells conviuen.
- d) Haver estat sancionat per la comissió de 2 faltes greus en el transcurs d'1 any.
- e) L'assetjament en els termes establerts en la llei i especialment allò que s'estableix dins del protocol d'assetjament de l'Ajuntament.
- f) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims pactats per ambdues parts en cas de vaga.

Aquest règim disciplinari s'estableix sens perjudici de la responsabilitat civil o penal en què pugui incórrer el treballador, que s'haurà de fer efectiva en la forma que determini la llei.

CAPÍTOL 4. Estructura Salarial.

Article 11. Complementos personals transitoris.

Els complementos personals transitoris que disposen alguns treballadors/es seran absorbits parcialment o totalment en el cas que el treballador/a canviés de lloc de treball amb una major retribució, fins al límit d'aquest nou increment. També serà absorbit, total o parcialment, en cas d'una revisió del lloc de treball que suposés majors retribucions o de l'assignació de nous factors de complement específic.

Article 12. Despeses per raons del servei.

Els treballadors/es els quals realitzin tasques fora del municipi de Pallejà tenen dret a la percepció de les despeses corresponents als conceptes de dietes i despeses de viatge, a excepció d'aquells serveis que queden reflectits a l'ANNEX 1 que ja inclouen aquestes despeses dins d'un únic concepte retributiu.

Despeses de viatge:

El personal que per raons de treball hagin de desplaçar-se en automòbil propi fora del seu centre de treball habitual, se'ls abonarà a 0,29 EUR per quilòmetre i les despeses de peatge i aparcament en cas necessari. (S'exceptua d'aquest pagament l'assistència a cursos de formació, el qual queda regulat a l'article 18 del present conveni). Aquestes quantitats estaran subjectes als descomptes que legalment correspongui (Seguretat Social i IRPF).

En cas que el desplaçament comporti despeses extraordinàries (dinar, sopar, hotel), s'abonaran els imports de les dietes que fixa anualment el Ministeri d'Economia i Hisenda en les instruccions per a la confecció de les nòmines.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

Article 13. Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries són 2 a l'any; s'acrediten juntament amb les nòmines de juny i de desembre i es faran efectives el 22 de juny i el 22 de desembre, i serà del 100% de la retribució mensual del treballador/a. No obstant, es respectarà en tot cas el que es determini a la normativa vigent en cada moment en matèria de retribucions.

S'abonen proporcionalment al temps de servei actiu a l'Ajuntament d'acord amb els períodes de mèrit respectius.

Article 14. Premi antiguitat.

L'empleat públic que compleixi els 25 anys de servei rebrà una retribució extra de 2.000 EUR bruts anuals i a més tindrà dret a 11 dies laborals de permís retribuït no acumulables al període vacacional, però que sí es podrà gaudir en dues vegades. Es perdrà el dret si transcorregut un any no s'ha gaudit el permís.

Aquest premi d'antiguitat només s'atorgarà en el cas que la normativa legal aplicable ho permeti.

Article 15. Productivitat.

L'abonament del complement de productivitat s'estableix en la quantitat de 570 EUR bruts anuals per treballador/a. Aquesta retribució es farà efectiva al mes de març de cada any i es prendrà com a referència l'any natural immediatament anterior.

En el cas que la normativa vigent permeti revisions d'aquest import a l'alça es procedirà a negociar un increment de la quantitat establerta.

El percentatge de la retribució estarà dividit en dues meitats. Un 50% en compliment de l'horari (absentisme i puntualitat) i l'altre 50% a la productivitat.

El 50% relatiu a l'absentisme i puntualitat es basarà en els controls horaris de la següent forma:

Retards d'entrada en el semestre (1 de gener 30 de juny i 1 de juliol 31 de desembre):

Els retards acumulats superiors a 180 minuts: 25% de descompte de la paga (142,50 EUR).

Per cada 15 dies anuals d'omissió d'un marcatge en l'horari d'entrada o sortida: 5% (14,25 EUR).

Aquests treballadors que es trobin en situació d'IT se'ls hi descomptarà en funció de la següent taula:

De 0 a 90 dies d'absència: 0% de descompte.

De 91 a 120 dies d'absència: 25% de descompte.

Més de 121 dies d'absència: No es percebrà cap import.

A través d'una plantilla es realitzarà la valoració de la productivitat de cada treballador/a. Es complimentaran tantes plantilles com persones formin part de la valoració i que seran com a mínim el responsable del Departament i els responsables dels Departaments que tinguin relació amb el lloc de treball.

Aquest seguiment es farà mitjançant la complimentació de plantilles cada semestre (juny i desembre). S'informarà als Delegats dels tràmits efectuats respecte a les valoracions realitzades en els qüestionaris.

S'estableix el barem de puntuació següent per poder percebre el 50% de la productivitat (285 EUR):

De 0 a 29 punts: No es percebrà cap import.

De 30 a 40 punts: Es percebrà el 50% de la productivitat (285 EUR).

Pels comandaments s'estableix el present barem, calculat en proporció a l'especificat en el punt anterior:

De 0 a 34 punts: No es percebrà cap import.

De 35 a 45 punts: Es percebrà el 50% de la productivitat (285 EUR).

Dimecres, 19 de novembre de 2014

Article 16. Absentisme.

Des del Departament de Personal es revisaran els marcatges de cada treballador/a en els controls horaris establerts a tal efecte, i es procedirà a l'adequació de les retribucions a la jornada de treball efectivament realitzada amb independència de les conseqüències disciplinàries que l'absentisme continuu i no justificat pugui implicar.

Article 17. Gratificació per serveis extraordinaris.

Les hores poden ser compensades en temps de descans o retribuïdes a petició del treballador/a segons la següent taula:

	Diürnes	Nocturnes laborals i diürnes festives	Nocturnes festives
Preu hora	Hora ordinària x 1,25	Hora ordinària x 1,50	Hora ordinària x 2
Compensació amb temps	1 hora ordinària = 1,50 hora	1 hora ordinària = 1,75 hores	1 hora ordinària = 2 hores

L'import de les hores extres es calcularà prenent com a referència els conceptes salarials dels treballadors següents: Salari Base, Complement de destí i complement específic.

En cas que s'hagin realitzat jornades superiors a les establertes només s'abonaran hores extraordinàries amb la prèvia autorització de l'Ajuntament i la justificació expressa del servei.

Per l'abonament i/o compensació del serveis extraordinaris, serà imprescindible la validació dels mateixos pel Departament de RR.HH., el qual podrà demanar els informes que consideri necessaris per tal d'acreditar els casos excepcionals en que s'han realitzat. En cas contrari no s'abonaran ni compensaran aquests serveis.

S'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat, amb caràcter voluntari i prèvia autorització pel cap, que excedeixi de la jornada habitual, sempre que aquestes no estiguin incloses dins la flexibilitat horària, i excepte en aquells llocs de treball que tinguin assignat un complement específic que porti implícita una major dedicació horària.

Les hores extraordinàries s'han de computar mensualment i s'han d'abonar en nòmina un cop determinades, en un termini màxim d'un mes.

No s'abonaran hores extres en funció del present article, si els serveis realitzats estan inclosos dins dels conceptes que s'estableixen a la taula de l'annex 1 del present conveni/pactes.

No es computaran com a serveis extraordinaris el temps de treball que no sobrepassi la mitja hora de servei.

Respecte a la cobertura dels Plens Municipals s'ha establert el pagament de la quantitat que figura a l'Annex I del present conveni. No obstant si el treballador ho demana es podrà compensar amb temps de descans amb un mínim de 3 hores.

Article 18. Assistència cursos.

El personal que assisteixi a cursos designat per l'Ajuntament serà compensat amb el pagament de les despeses realitzades, en funció de la seva durada i del lloc de realització del mateix. Els desplaçaments en automòbil propi, fora del seu centre de treball habitual, se'ls abonarà a 0,19 EUR per quilòmetre i les despeses de peatge i aparcament en cas necessari.

Sempre que sigui possible s'utilitzarà el transport públic en els desplaçaments. Per l'abonament de les despeses per la utilització del vehicle privat s'haurà de disposar de la corresponent autorització del Departament de RR.HH., el qual autoritzarà l'ús en funció de diverses consideracions (temps en transport públic fins al destí, despesa que comporta,...) En els desplaçaments fets amb mitjans públics, s'abonarà el preu del bitllet del mitjà emprat.

Tanmateix rebran la compensació per quilometratge prenent com punt de partida Pallejà.

L'Ajuntament amb la representació dels Delegats de Personal elaborarà un pla de formació anual. En horari de treball l'assistència del treballador/a serà obligatòria.

En el cas que els cursos s'imparteixin fora de la jornada laboral (ja sigui total o parcialment), l'Ajuntament compensarà aquests excés d'hores amb temps de descans, segons la taula que figura a l'article 17 del present Pacte.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

Condicions socioeconòmiques.

Article 19. Bestretes de retribucions.

L'Ajuntament crearà un fons anual per a l'atorgament de bestretes reintegrables.

Aquestes bestretes podran ser sol·licitades pels treballadors en servei actiu amb una antiguitat mínima de 6 mesos.

L'import de la bestreta no podrà ser superior als 2.000 EUR.

La liquidació màxima del préstec es realitzarà en un termini màxim de 12 mesos. No es pot demanar un segon préstec si no queda liquidat l'anterior.

El préstec sense interès, tal com determina la legislació vigent sobre l'IRPF, serà considerat, a tots els efectes, rendiment de treball en espècie pel valor que suposa la diferència entre l'interès legal del diner i l'interès 0 d'aquest préstec i per tant cotitzarà a la Seguretat Social.

Les bestretes es demanaran a través del portal del empleat, per tal de respectar la confidencialitat del/la sol·licitant.

Article 20. Responsabilitat civil i assistència jurídica.

Es garanteix la subscripció de la pòlissa d'assegurances per responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal de l'Ajuntament.

La Corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica dels/de les empleats/des que tinguin algun conflicte judicial derivat de l'exercici legítim de la tasca que realitzen a l'Ajuntament i n'assumirà el pagament de les costes judicials.

Article 21. Assegurança d'accidents.

Tot el personal dins de l'àmbit d'aquest conveni que ocupi una plaça de plantilla, sigui personal fix o interí, i que tingui una antiguitat mínima de 6 mesos gaudirà d'una assegurança d'accidents laborals per un capital de 24.000 EUR.

S'estableix una carència de tres mesos des de l'aprovació del conveni, amb l'objectiu de que l'Ajuntament pugui negociar la pòlissa.

Article 22. Fons de pensions.

Es mantindrà durant el període de vigència del present conveni el Fons de Pensions que l'Ajuntament de te contractat amb un entitat bancària amb les quanties que es determini a la Llei de Pressupostos de l'Estat.

Article 23. Carnet de conduir.

L'ajuntament abonarà l'import de renovació dels carnets de conduir a aquells treballadors que en el desenvolupament de les seves tasques hagi de conduir un vehicle de propietat municipal.

Article 24. Natalitat i matrimoni.

L'Ajuntament abonarà les quantitats, en cas de matrimoni i per naixement de fills/es, segons el detall següent:

Natalitat: 300 EUR.

Matrimoni: 200 EUR.

Article 25. Bossa d'ajudes socials.

Es crea una bossa d'ajudes socials i d'estudis per un total de 12.500 EUR. Les peticions, degudament justificades, tindran que ser considerades en funció del sou del treballador que les demana, la necessitat de la ajuda i sempre que no existeixin ajudes pel concepte de la despesa per part d'un organisme oficial.

Si aquesta partida no s'esgotés, la quantitat restant s'acumularà a la partida del següent exercici pressupostari, incrementat per l'IPC de Catalunya corresponent a aquell any i s'estudiarà la possibilitat de variar aquestes quanties en funció dels increments de plantilla.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

Aquesta bossa únicament afectarà el personal o els fills d'aquests menors de 18 anys o majors d'edat que estiguin al seu càrrec sense ingressos, i el cònjuge que no gaudeixi d'una feina remunerada.

Totes les sol·licituds d'ajuts socials de l'any en curs s'inclouran en una relació total des de l'1 de gener en curs fins al 31 de desembre, havent de presentar els interessats la seva sol·licitud del dia 1 al 31 de gener del següent any.

Es pagaran totes les sol·licituds el primer trimestre de l'any següent.

Article 26. Bonificacions i descomptes.

L'Ajuntament, a través del Servei de Recursos Humans, publicarà a la intranet corporativa les bonificacions i descomptes en béns i serveis per als/a les empleats/des de l'Ajuntament que ofereixin els diferents comerços i empreses de serveis. La funció de l'Ajuntament pel que fa a aquest punt es limita a informar; en cap cas es responsabilitza del fet que alguna de les bonificacions o descomptes sigui finalment inferior o que aquests/es no es produeixin. En cas que el Servei de Recursos Humans tingui coneixement d'alguna incidència d'aquest tipus donarà de baixa l'oferta a la intranet.

D'igual manera, l'Ajuntament promourà l'establiment d'acords i convenis que suposin un benefici per als/a les empleats/des, ja sigui a iniciativa pròpia o en col·laboració amb la representació sindical.

Article 27. Baixes per malalties o accident.

27.1 Es reconeixerà al personal laboral i funcionari, mentre es trobi en situació d'incapacitat temporal, un complement retributiu que, sumat a la percepció reconeguda per la Seguretat Social, permeti assolir els límits màxims establerts per la normativa vigent en els termes que s'indiquen a continuació:

Prestació d'incapacitat temporal per contingències comunes:

- Del dia 1 al dia 3, ambdós inclosos, es percebrà el 50% de les retribucions íntegres.
- Del dia 4 al dia 20, ambdós inclosos, es percebrà el 75% de les retribucions íntegres.
- Del dia 21 fins a la fi del procés d'IT, es percebrà el 100% de les retribucions íntegres.

Prestació d'incapacitat temporal per contingències professionals:

- Del dia 1 fins a la fi del procés d'IT, es percebrà el 100% de les retribucions íntegres.

Per retribucions íntegres cal entendre les retribucions bàsiques i complementàries de caràcter fix d'una mensualitat ordinària percebudes per l'empleat/ada en el mes anterior al de la incapacitat temporal.

Quan el comunicat de baixa indiqui que es tracta d'una recaiguda, o es tracti de malalties cròniques que impliquen períodes de baixa successius, es considerarà en ambdós casos que és un mateix procés patològic; i que per tant es tindran en compte els dies transcorreguts del període d'incapacitat temporal inicial per tal d'abonar el complement de la prestació d'acord amb l'esmentat anteriorment.

27.2 D'acord amb el que preveu l'apartat cinquè de l'article 9 del Reial decret llei, de 13 de juliol, s'estableixen els següents supòsits que, amb caràcter excepcional degudament justificats, es complementaran fins al 100% de les retribucions íntegres:

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

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

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

Dimecres, 19 de novembre de 2014

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

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

3. Altres supòsits excepcionals.

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

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

4. Empleades públiques embarassades i durant el període de lactància natural.

En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques embarassades i aquelles que es trobin durant el període de lactància natural es percebrà, des del primer dia, el cent per cent de les retribucions íntegres.

5. Empleades víctimes de la violència de gènere.

En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques víctimes de violència de gènere es percebrà, des del primer dia, el cent per cent de les retribucions íntegres.

El procediment del reconeixement del cent per cent de les retribucions en els supòsits excepcionals s'acreditaran mitjançant document expedat per un facultatiu mèdic en exercici i s'iniciarà en el moment que l'empleat així ho sol·liciti.

En el termini de 15 dies des de l'aprovació del present pacte, es crearà una comissió de seguiment formada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 del personal funcionari per tal de fer un seguiment d'aquelles discrepàncies que puguin sorgir del present article. Les decisions es prendran per majoria dels membres que la componen.

Article 28. Dies d'absència sense deducció de retribucions.

El descompte en nòmina regulat a l'article anterior no serà d'aplicació a trenta hores d'absència, al llarg de l'any natural, dels quals només tres dies podran tenir lloc en dies consecutius, sempre que estiguin motivats en malaltia, i no donin lloc a incapacitat temporal. S'haurà de justificar documentalment els motius en el cas que l'absència es produeixi en els següents casos:

- Que l'absència sigui superior a 1 dia.
- Que l'absència comporti que el treballador/a estarà quatre o més dies naturals sense comparèixer al lloc de treball (incloent dissabtes i diumenges).
- Que l'absència es produeixi per mes de dos persones dins d'una mateixa Àrea o servei.

Serà necessari que el treballador/a posi en coneixement del seu departament i del departament de RR.HH. la seva absència dins de les 2 primeres hores en que s'hauria d'haver iniciat la seva jornada.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

En aquestes trenta hores d'absència el funcionari podrà absentar-se per visites mèdiques d'ascendents o descendents fins al primer grau de consanguinitat, en el supòsit que aquests necessitin la realització de proves mèdiques.

Article 29. Roba de treball.

Anualment es lliurarà la roba de treball a aquells/es empleats/des que correspongui, segons la planificació prèviament establerta i havent estat aquesta degudament informada a la representació sindical.

Partint del pressupost aprovat cada any, els responsables de cada servei on hi hagi personal que hagi de dur roba de treball, conjuntament amb la representació sindical, podran actualitzar el tipus de roba a lliurar i ajustar les necessitats.

Queda completament prohibit utilitzar la roba de treball fora de l'horari de treball. La utilització de la mateixa podrà ser objecte de sanció disciplinària en els termes que s'estableixi.

Una vegada finalitzat la relació laboral amb l'Ajuntament, s'haurà d'entregar la roba a l'Ajuntament.

Per tal d'entregar noves prenes de treball, s'hauran d'entregar les velles per tal de comprovar el seu desgast.

Article 30. Actualització de la valoració dels llocs de treball.

La relació de Llocs de treball aprovada en aquest Ajuntament es considerarà un document "viu" de treball i, per tant, serà susceptible de modificació sempre que hi hagi necessitats d'adequació de llocs de treball que justifiquin la seva revisió.

Article 31. Pagament de la nòmina.

L'Ajuntament estableix com a data màxima per transferir les nòmines als empleats públics el dia 27 de cada mes.

Article 32. Seguretat i salut laboral.

32.1 La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'Ajuntament de Pallejà i dels representants dels treballadors signants d'aquest conveni.

Atesa la importància de garantir la seguretat i la salut de tots els treballadors/ores en tots els aspectes relacionats amb el treball ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquests objectius.

L'Ajuntament de Pallejà es compromet a potenciar l'assoliment d'una autèntica cultura preventiva i a realitzar la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en el seu sistema general de gestió, en el conjunt de les seves activitats i en tots els nivells jeràrquics, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció.

32.2 L'Ajuntament de Pallejà i els representants dels treballadors signants acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la normativa sobre prevenció de riscos laborals:

En aplicació del Pla de prevenció es continuarà amb el programa de realització i actualització de les avaluacions de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva.

L'activitat preventiva inclourà els terminis d'execució, la designació de responsables i els recursos materials i humans necessaris. S'establiran sistemes de seguiment continu per tal d'assegurar l'execució efectiva de les activitats preventives.

Per tal de garantir que cada treballador/a rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva, s'oferirà als treballadors/ores formació específica en funció dels riscos específics que s'hagin avaluat prèviament.

Per tal de reduir els riscos que no es poden eliminar, es prioritzarà una formació anual per aquells treballadors/ores que ocupin llocs de treballs en els que el resultat de l'avaluació de riscos faci recomanable que rebin una formació específica.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

Article 33. Drets sindicals.

Els representants dels treballadors tenen les següents competències, per tant, la seva opinió ha de ser tinguda en compte en:

- a) Rebre informació, que se'ls ha de facilitar, si més no trimestralment, sobre l'evolució general dels pressupostos municipals en relació al capítol de retribucions del personal.
- b) Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació de treball i variacions en la plantilla de personal.
- c) Emetre informes previs a l'execució per l'entitat local de les decisions adoptades per aquest sobre les següents qüestions:
 1. Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials, canvi de les instal·lacions, ja siguin totals o parcials.
 2. Plans de formació professional per part de l'Ajuntament.
 3. Implantació de nous sistemes d'organització i control de treball.
 4. Estudi de l'establiment de premis, incentius, gratificacions especials i valoració de llocs de treball.
- d) Conèixer prèviament els models de contracte de treball de l'entitat local i els documents relatius a la contractació laboral i/o el seu acabament.
- e) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes greus.
- f) Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre absentisme laboral i les causes, els estudis periòdics del medi ambient del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

Exercir la funció de:

- Vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de contractació, seguretat social, mútues i ocupació en matèria de seguretat i salut.
- Participar en les obres socials previstes en el present Conveni (Fons Social) en benefici dels treballadors o dels seus familiars.
- A efectes que els representants puguin desenvolupar correctament les funcions representatives, l'Ajuntament facilitarà, almenys mensualment, la relació d'altres i baixes en la plantilla de personal procedents dels plans d'ocupació, subsidi d'atur, ocupació juvenil.
- Cadascun dels representats de personal disposarà de 15 hores mensuals per desenvolupar les seves funcions. En aquestes hores no s'hi computaran les empleades en reunions convocades a instància de l'Ajuntament o en negociacions col·lectives.
- Els representants de personal es reuniran amb la freqüència necessària i imprescindible, comunicant-ho amb 24 hores d'antelació, quan sigui possible.
- L'Ajuntament es compromet a informar als representants de personal d'aquells temes que afectin la plantilla municipal, especialment els relacionats amb l'oferta de treball públic, amb la finalitat que aquest puguin plantejar propostes amb anterioritat a l'adopció dels acords.
- Els delegats de personal poden emetre informe previ a l'adopció dels acords de Ple o de Junta de Govern referits a personal. Amb aquesta finalitat es facilitarà el contingut dels dictàmens amb una antelació mínima de 48 hores.
- Els representants de personal seran informats i participaran en tots aquells afers que afectin tot el personal, especialment estarà representat en la confecció de les bases i oferta de treball públic i estarà present a les proves selectives de personal.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 19 de novembre de 2014

- Els representants de personal plantejaran i negociaran amb l'ajuntament aquells aspectes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i salut, règim de desenvolupament del treball i d'assistència, seguretat i previsió social.
- L'ajuntament es compromet a incloure en aquest Conveni els acords que govern i sindicats portin a terme sobre la protecció sindical dels contractes.
- Està subjecte al que s'estableix a l'Estatut del Treballadors (RDL 1/1995), a la Llei Orgànica de Llibertat sindical (LO 11/85), i a la Llei d'òrgans de Representació (Llei 9/1987).
- Es poden realitzar les assemblees que siguin necessàries en la forma establerta durant l'horari de treball i amb el vist i plau de l'Ajuntament, respectant l'horari d'atenció al públic, tant per assemblees generals com sectorials.
- Aquest mateix dret de convocatòria d'assemblees generals correspon a qualsevol grup de treballadors, sempre que el mateix sigui igual o superior al 33 per cent de la plantilla.
- Els serveis mínims es negociaran entre l'Ajuntament i els representants dels treballadors.

Els delegats de personal tenen l'obligació de mantenir el sigilo professional en aquells assumptes que per raó del càrrec representatiu coneguin.

Hores Sindicals.

El nombre d'hores sindicals reconegut a cadascú dels representants dels treballadors per exercir les seves funcions serà el previst a la normativa vigent.

Excepcionalment, fora d'hores de treball del delegat, es pot fer ús d'hores sindicals per a l'atenció d'un torn horari diferent del delegat, essent descomptades aquestes hores de les corresponents a la jornada habitual de treball del representant.

No computen com a hores sindicals les de reunions convocades per la Corporació, les d'assistència a Comissions fixades en aquest Conveni i Tribunals en què tingui dret d'assistència la representació sindical.

Disposició addicional.

En el supòsit que la normativa permeti realitzar millores en les condicions laborals dels treballadors/es les parts signants es comprometen a negociar per tal de veure les possibilitats d'aplicació de les mateixes.

Disposició final.

Tot el que no es reguli en aquest conveni quedarà subjecte al que estableixi la normativa legal vigent.

Disposició derogatòria.

Amb l'entrada en vigor del present Pacte queda derogat qualsevol acord anterior que reguli aspectes del personal.

ANNEX I.

Els preus recollits a continuació s'abonaran sempre i quan el servei es realitzi fora de la jornada de treball habitual.

Quantitats a abonar en EUR.

	Única	Jornada (4 h.)	6 hores	Jornada sencera (8 h.)
Cap d'any	250	-	-	-
Carnestoltes	-	75	-	150
Sant Joan	-	85	-	170
Festa Major d'estiu/Hivern	-	75	-	150
Esdeveniments esportius	-	75	115	150
Reis (05/01)	90	-	-	-
Diana Nacional Catalunya	60	-	-	-

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 19 de novembre de 2014

	Única	Jornada (4 h.)	6 hores	Jornada sencera (8 h.)
Plens Municipals	75	-	-	-
Fires	-	75	115	150
Emergències en municipi	-	-	-	180

ANNEX DE LES CONDICIONS LABORALS DEL COS DE LA POLICIA LOCAL DE PALLEJÀ.

TÍTOL PRELIMINAR.

La negociació del present acord ha estat efectuada entre l'Ajuntament de Pallejà i la representació legal del personal funcionari.

Aquest annex de l'acord regulador entre l'Ajuntament de Pallejà i el personal funcionari, és específic pels components del Cos de la Policia Local de Pallejà, on es recullen totes les circumstàncies específiques i especials del citat Cos pel desenvolupament de les seves funcions, essent aquestes molt diferents a les de la resta de funcionaris d'aquest Ajuntament.

Aquest acord tracta de garantir el correcte funcionament de la Policia Local, permetent flexibilitzar en la gestió del personal i donant qualitat en el treball desenvolupat.

Article 1.

Àmbit d'aplicació.

El present acord serà d'aplicació per tots el components que integren la Policia Local d'aquesta Corporació, independentment de la seva situació laboral amb nomenament efectiu, considerant-se a aquest efecte l'ajuntament com a una única unitat laboral.

Article 2.

Jornada Laboral.

Amb caràcter general s'estableixen 3 modalitats organitzatives diferents:

- Rotatiu (patrolles).
- Torn de Suport.
- Torn de Caporals.

Als mesos de juliol i agost no estaran vigents les modalitats de barri i serveis especials i suport.

Encara que en l'actualitat no es trobin desenvolupades alguna de les modalitats, aquest acord preveu la seva possible incorporació en l'organigrama policial i les condicions laborals que les regularan.

L'accés a les diferents modalitats serà voluntari i dins d'aquesta voluntarietat s'establiran els criteris decisius per designar els voluntaris regint-se per la antiguitat i el concurs de mèrits que es decideixi entre el representant dels treballadors i el Cap de la Policia Local.

Torn rotatiu (patrolles).

S'anomena torn rotatiu (patrolles) la modalitat bàsica de la Policia Local. Estaran adscrits a aquest grups els agents que no realitzin tasques de policia de barri o serveis especials i suport.

Aquest torn rotatiu s'establirà, en tot cas, d'acord amb la formula descrita al Quadrant tipus Q5, on les jornades es repartiran en tres torns de servei de dilluns a divendres i de dos torns de servei els caps de setmana.

La jornada laboral es reparteix de la següent manera:

- Torn de Matí (M): de dilluns a divendres de 05:45 a 14:15 h.
- Torn de Tarda (T): de dilluns a divendres de 13:45 a 22:15 h.
- Torn de Nit (N): de dilluns a divendres de 21:45 a 06:15 h.
- Torn de cap de setmana de Matí/Tarda (MT): De 06:00 a 18:00 h.
- Torn de cap de setmana de Tarda/Nit (TN): De 18:00 a 06:00 h.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

Aquest tipus de quadrant es troba estructurat en cinc (5) escamots o grups, formats pels policies assignats als torns. Es reparteix el servei diari en:

ESCAMOT 1.
ESCAMOT 2.
ESCAMOT 3.
ESCAMOT 4.
ESCAMOT 5.

La cadència del mencionat torn Q5 serà la coneguda i seguidament exposada:

MMMMMTMT FFFFFFFF NNNNTNTN FFFFFFFF TTTT FF.

Fora d'aquesta cadència de torn no es podran establir jornades de treball i les jornades que es realitzin fora d'aquest horari de treball seran considerades com a serveis extraordinaris i degudament remunerades.

El quadrant anual serà pactat i negociat amb el representant sindical i la plantilla de la Policia Local, i s'haurà de saber el torn sencer de l'any vinent el darrer trimestre de l'any en curs.

Els canvis de torn de servei entre els policies es podran realitzar sempre i quan aquests canvis no deixin el servei amb dos agents sense arma.

Es podran establir altres quadrants tipus Q però sempre amb l'aprovació de la plantilla.

Torn de Suport.

Es coneix amb aquesta denominació al policies que realitzin tasques administratives, directives i de suport.

Els dies de treball en que s'organitza aquesta modalitat serà de dilluns a divendres, tret dels que estiguin marcats com a dies festius al calendari oficial, els quals passaran a ser dies festius per als integrants d'aquesta unitat.

Els horaris en que s'organitza aquesta modalitat són:

De 7.00 h a 14:30 h. sens perjudici que es pacti la modificació d'aquest horari amb la conformitat de la plantilla o dels policies assignats.

Torn de Caporals i Caporals Cap de Torn.

Realitzaran aquest torn els caporals que realitzin funcions de Cap de Torn. L'horari serà el següent:

De dilluns a divendres de 06 a 14 h i de 14 a 22 h. tret dels que estiguin marcats com a dies festius al calendari oficial, els quals passaran a ser dies festius per als integrants d'aquesta torn. Compensant l'excedent d'hores amb festa.

Sens perjudici que davant les variacions organitzatives es puguin acordar nous horaris.

La voluntat tant de l'Ajuntament com de la plantilla és que cada escamot del torn rotatiu es trobi format per un caporal i per tant, aquests passarien a formar part del Torn Rotatiu essent els responsables de l'escamot on se'ls assignés, sens perjudici de la assignació d'un policia amb més rang jeràrquic.

Article 3.

Dies laborables i dies festius.

Es consideren dies festius els que, en el calendari de cada grup elaborat al començament d'any, figurin com a no laborables.

Seran laborables, a tots els efectes, els dies que figurin com a laborables en el calendari per a cada grup, coincidint o no amb festivitats segons el calendari oficial.

Al període de Nadal, degut a que n'hi ha policies que cada 6 mesos canvien d'escamot, pot succeir que repeteixin treballar en festes any darrera any, per aquest motiu seria adient que es desenvolupés una formula per poder fruit de

Dimecres, 19 de novembre de 2014

festes en aquests dies amb la possibilitat de parar el quadrant Q5 en aquests dies i fer un altre tipus de torn amb el beneplàcit de la plantilla.

Article 4.
Regulació i abonament dels serveis extraordinaris.

Es consideren serveis extraordinaris tots aquells que es realitzin fora de la jornada ordinària de treball, inclosos els que es presten en dies lliures.

Les hores extres realitzades s'abonaran a la nòmina del mes següent com a gratificació excepte quan l'interessat vulgui conservar-les per gaudir-les com a dies de festa.

Serà obligatòria la confecció d'unes directrius internes pactades amb la plantilla per aconseguir equitat i una major igualtat del col·lectiu en la realització d'hores extraordinàries. En definitiva, la distribució dels serveis extraordinaris es farà per estricte ordre rotatiu entre tots els policies.

Article 5.
Indemnitzacions per assistència a judici.

Els policies, a conseqüència de l'activitat pròpia, poden ser requerits en el marc de procediments judicials, policials o laborals.

Com a compensació per aquesta exigència, els policies que dins els seus dies festius o fora de la seva jornada laboral siguin requerits, tindran dret a percebre un complement econòmic que queda recollit en la taula de productivitat annexa. En aquest complement queden incloses les despeses de desplaçament.

Quan, degut a que la hora de celebració del judici, fa que sigui impossible pel treballador acudir a casa seva a menjar, l'ajuntament satisfarà la dieta corresponent per a aquest concepte al treballador.

Als judicis fora dels partits judicials de Sant Feliu i Barcelona, se'ls proveirà econòmicament per tal de cobrir les despeses que els ocasioni i el pagament de les hores extraordinàries.

Els policies que per la seva anterior funció en altres administracions hagin d'acudir a judicis, serà l'Ajuntament de Pallejà el que aboni les despeses.

Els agents que hagin d'acudir a un judici i es trobin treballant al torn de nit podran no acudir al servei la nit anterior al judici, però sense que tinguin dret a la compensació econòmica per l'assistència al judici.

Article 6.

L'Ajuntament facilitarà l'accés dels membres de la policia local a les instal·lacions esportives del municipi o en el seu cas contemplarà la possibilitat de instal·lar en les noves Dependències de la Policia Local, alguna màquina que faciliti la pràctica esportiva dels membres del Cos Policial.

Article 7.
Formació.

Atenent les especials necessitats formatives de la Policia Local relacionades amb l'impuls del model organitzatiu i competencial que es vol implantar, ambdues parts acorden la necessitat de confeccionar un pla específic de formació.

Article 8.
Torns de vacances.

Les vacances es realitzaran als mesos de juliol i agost, de forma alternativa. Tindran una durada de 31 dies naturals, llevat del cas dels treballadors que s'incorporin durant l'any en curs, els quals gaudiran de la part proporcional corresponent al temps de servei prestat.

De mutu acord entre recursos humans i el treballador, amb la intervenció del representant sindical si escau, es podrà realitzar el període de vacances fora dels mesos establerts.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

Els agents que tinguin a la seva parella treballant al consistori es procurarà que el torn de vacances coincidien tots dos en el seu torn de vacances.

Article 9.
Canvis de torn.

Els canvis de torn seran autoritzats per la prefectura si són degudament sol·licitats i no perjudiquen els serveis mínims.

Article 10.
Serveis mínims.

S'entendran com a serveis mínims per torn de treball una patrulla de dos agents, tot i que és voluntat dels treballador i de l'ajuntament amb la incorporació de nous membres que aquest servei mínim garanteixi un central i una patrulla.

En qualsevol acte, servei o situació aliè als serveis mínims de la Policia Local que comporti una assignació d'efectius per sota dels esmentats, aquesta haurà de corregir-se mitjançant agents de reforç.

Article 11.
Condicions especials de la jornada de treball.

Nocturnitat. Els policies que realitzin torn de nit, entenenent-se aquest, el comprés entre les 22 i les 6 h, rebran una compensació econòmica de 25 EUR per nit treballada.

Article 12.
Pràctiques de tir.

L'Ajuntament promourà la formació en tir policial dels membres de la policia Local, adoptant els acordes convenients amb altres organismes per facilitar quatre practiques anuals.

S'estableix la obligatorietat del policia de acudir a aquestes practiques sempre que s'avisí amb una antelació de 2 mesos, exceptuant els casos de força major o degudament justificats.

Es compensarà als membres de la plantilla que realitzin la practica policial fora de la seva jornada laboral segons s'estableixi a l'apartat de formació. amb el pagament de les hores que durin els exercicis de tir i la despesa de desplaçament des de la comissaria de PL.

Article 13.
Renovació del permís de conduir.

L'ajuntament abonarà les taxes i les despeses ocasionades per la renovació del permís de conduir als membres de la policia.

Article 14.
Salut laboral.

En relació amb els vestuaris i la comissaria de la Policia Local es procedirà a la neteja de les mateixes durant el temps que sigui necessari per tal de mantenir la seva salubritat.

En relació amb eles vehicle policials aquests es consideren com a zona de treball, donant-li els mateix tractament en quant a higiene que la resta de dependències municipals, assegurant la seva neteja externa i interna, al menys, dues vegades al mes.

A les noves dependències municipals, hi haurà com a mínim dues estàncies destinades a vestidors, una pels homes i un altre per les dones. Aquests vestidors estaran degudament equipats, amb guixetes suficientment amples per poder deixar la roba així com el material de dotació empleat a diari, a més de dutxes, bancs i lavabos, penjadors i un mirall de cos sencer.

Existirà també una sala menjador amb els estris suficients, com a mínim, tal i com existeix a l'actual comissaria.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 19 de novembre de 2014

Article 15. Equipament.

Els Polícies per la seva especial dedicació s'han de dotar de roba especialitzada i acord amb la seva tasca. Per tal funció serà dotats de dos uniformitats, una de estiu i una d'hivern.

Per part de l'Ajuntament de Pallejà, es compromet a equipar als polícies locals de la següent forma:

PRENDA	PERIODICITAT	QUANTITAT
Botes de treball	1 any	1 parell
Sabates	1 any	1 parell
Gorra servei ordinari estiu	2 anys	1
Gorra servei ordinari hivern	2 anys	1
Gorra de plat	Quan es necessiti pel seu desgast.	1
Uniforme de gala amb guants i funda de d'arma.	Quan es necessiti pel seu desgast o per canvi de talla	1
Parka d'hivern	3 anys	1
Jaqueta tipus polar impermeable	3 anys	1
Polos estiu	Anual	2
Polos hivern	Anual	2
Pantalons estiu	Anual	2
Pantalons hivern	Anual	2
Cinturo policial interior i exterior	2 anys	1
Material propi del cinturó com fundes i portaobjectes	Segons el desgast.	
Mitjons cotó estiu	Anual	3 parells
Mitjons cotó hivern	Anual	3 parells
Material reflectant (armilla, mànecs i polaines)	Sempre que calgui.	1
Guants antitall	2 Anys	1 parell
Guants d'hivern	2 anys	1 parell
Samarreta interior tèrmica hivern	Anual	1 parell
Samarreta interior màniga curta estiu	Anual	1 parell
Escuts i distintius policials	2 anys	1 joc complet.
Piles llanterna individual	Anual	6 piles
Xiulet	3 anys	1
Armilla antibales lleugera	1 (segons data caducitat)	1 (personalitzada)

La uniformitat serà entregada a cada policia en les dades següents:

Uniformitat d'hivern: data màxima d'entrega 15 setembre.

Uniformitat d'estiu: data màxima d'entrega 15 abril.

Aquesta llista pot modificar-se si es realitzen pactes puntuals entre els polícies i l'Ajuntament, amb la supervisió del representant sindical, en funció de la necessitat individual de cada policia i existeix la possibilitat de canviar elements de la uniformitat per altres del mateix valor que el policia necessiti per la seva seguretat i per desenvolupament del servei.

La roba o estris que en el desenvolupament del servei es faci malbé serà dotada en el mínim temps possible, sense que s'hagi d'esperar als períodes esmentats.

Article 16. Funcionaris de Policia Local interins i/o en pràctiques.

Els opositors que a partir de la firma d'aquest acord aprovin l'oposició a Policia Local de Pallejà seran enviats en el mateix any de celebració de la oposició a l'ISPC, i no treballaran com a polícies abans d'haver superat el període de formació a l'ISPC, exceptuant d'aquesta condició a qui es trobés abans treballant com a policia interí en aquest Ajuntament.

En el cas d'imprevistos de manca d'efectius de la plantilla, l'Ajuntament es reserva la possibilitat de contractar a funcionaris interins que podran prestar serveis sense haver superat el curs de Policia que imparteix l'ISPC.

L'Ajuntament vetllarà per tal que els Agents que superin el procediment de selecció s'incorporin a l'ISPC en el primer curs que es realitzi.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 19 de novembre de 2014

Article 17.

Plusos.

Plus funció categoria superior. Tots els Agents, Caporals i Sergents, que realitzin funcions de responsable de servei percebran la quantitat de 8.00 EUR per servei realitzat. (S'exceptua d'aquest plus la persona que realitzi les funcions de Cap de la Policia Local, atès que per aquest concepte ja es percep un plus de productivitat).

Article 18.

Places RLT.

Les places que es trobin contemplades a la Relació de Llocs de Treball aprovada l'any 2013, i que es trobin relacionades amb el col·lectiu de la Policia Local, s'hauran de cobrir progressivament a partir de l'inici del 2014 sempre i quant la normativa legal vigent en cada moment ho permeti i existeixi consignació pressupostària.

Article 19.

Per tal de garantir la rotació dels membres de la Policia Local en la Festa Major d'Estiu, s'establirà un pacte amb la plantilla de la policia en el qual s'estableixi un torn rotatiu en el qual s'indiqui el nombre d'agents que hauran de fer-se càrrec de cobrir i garantir el servei en els dies de Festa Major, per tal de garantir la seguretat en els actes programats. Aquesta planificació es farà en termes de total equitat i proporcionalitat entre els membres de la plantilla.

L'Ajuntament per tal de compensar aquest esforç per part de la plantilla, dotarà d'una gratificació econòmica que es troba recollida en la taula de serveis extraordinaris adjunta.

Article 20.

Personal mínim en determinats serveis.

Per tal de garantir un efectiu compliment i la seguretat tant de les persones com dels policies assistents s'ha de nomenar, per la prefectura un nombre mínim de policies que formaran part de determinats serveis i que constituïran la unitat mínima indispensable per portar a terme determinats serveis amb totes les garanties de seguretat. Aquests serveis seran els següents.

Controls en zones d'oci nocturn i controls d'alcoholèmia: S'establirà un mínim de 4 agents sense comptabilitzar el torn que treballi.

Serveis on presumiblement es poden produir supòsits d'inseguretat ciutadana, com poden ser la nit de Cap d'any, la revetlla de Sant Joan o d'altres que per les seves característiques s'assemblin: S'establirà un mínim de 4 agents sense comptabilitzar el torn que treballi.

Article 21.

Taula de serveis extraordinaris.

	Única	6 h.	8 h.	4 h.
Cap d'Any	300	-	-	-
Any Nou (Torn de 06,00 a 14,00 hores i de 14,00 a 22 hores)	100	-	-	-
Carnestoltes	-	-	200	-
Sant Joan	-	-	200	-
Festa Major	-	-	175	-
Controls Alcoholèmia	-	150	-	-
Esdeveniments esportius	-	115	-	75
Judicis Barcelona	100	-	-	-
Judicis Sant Feliu	60	-	-	-
Judicis Pallejà	50	-	-	-
Reis (05/01)	120	-	-	-
Dia de Nadal (Torn 06,00 a 14,00 i de 14 a 22,00 hores)	100	-	-	-
Sant Esteve	0	-	-	-
Dia 24 desembre (Jornada de 14,00 a 22,00 i de 22,00 a 06,00)	100	-	-	-
Diana Nacional Catalunya	60	-	-	-
Plens Municipals	75	-	-	-
Fires	-	115	150	75
Eleccions(*)	150	-	-	-

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 19 de novembre de 2014

	Única	6 h.	8 h.	4 h.
Serveis requeriment tercers	-	115	-	75
Requeriment Prefectura. Serveis especials. (1)	-	-	180	-
Requeriment Prefectura. Serveis ordinaris (2)	-	-	-	-
Prolongacions de jornada diürnes	22 EUR/hora	-	-	-
Prolongacions de jornada nocturnes	25 EUR/hora	-	-	-

1. Emergències en el municipi i cobertura en cas de baixa de la persona assignada dels següents festius (Any Nou -torn matí i tarda-, dia de Nadal - Torn matí i tarda- i dia 24 de desembre - torn tarda i nit).

2. Baixes imprevistes del personal i reforços de serveis.

(*) En el supòsit que l'Administració convocant del procés electoral es faci càrrec del pagament d'aquests serveis, els membres de la Policia Local no percebran aquest import.

Les jornades estipulades com a Única, mai podran superar les 9 hores de treball continuat.

Al personal que treballi de torn en el dies recollit a aquesta taula rebran la mateixa compensació econòmica menys la retribució que li pertoca pel dia treballat.

Respecte als Caporals i aquests preus s'incrementaran en un 10%.

Respecte als Sergents aquests preus s'incrementaran en un 20 %.

Article 22.

Factors.

FACTOR (A): "Nocturnitat":

Àmbit personal: Personal Funcionari (PF).

Concepte: Per realització de la jornada laboral en el període comprès entre les 22.00 i les 06.00 hores.

Subfactor (A/1): Serveis prestats pels membres de la Policia Local, per la realització de la jornada laboral entre la franja horària compresa entre les 22.00 i les 06.00 hores.

- Aplicació específica: Personal adscrit a la Policia Local.
- Període liquidatori: mensual x 12 líquid. (percepcions econòmiques: 12).
- Càlcul productivitat: quantia fixa 25 EUR per nit realitzada.
- Regulació de subfactor: Compensa econòmicament la realització de treballs en horari nocturn.

FACTOR (B): Tasques de responsabilitat en la Policia Local.

- Aplicació específica: Agents, Caporals, i Sergents de la Policia Local.
- Període liquidatori: Diari. Coincidirà amb la durada de la prestació.
- Càlcul productivitat: 8 EUR per dia en que es facin les tasques superiors.
- Regulació de subfactor: Compensa econòmicament les tasques de responsable de servei que es realitzen.
- Compatibilitat: Aquest subfactor no és compatible amb la percepció del Factor C. El funcionari que faci les tasques de Cap de la Policia Local no percebrà aquest factor B.

FACTOR (C): Cap de la Policia Local.

Àmbit personal: Personal Funcionari (PF).

Concepte: Per exercir la responsabilitat de Cap de la Policia Local.

SUBFACTOR (C/1): Exercir les tasques de Cap de la Policia Local.

- Aplicació específica: Personal adscrit a la Policia Local.

Dimecres, 19 de novembre de 2014

- Període liquidatori: Mensual x 12 líquid. (percepcions econòmiques: 12).
- Càlcul productivitat: 254,00 EUR.
- Regulació de subfactor: Compensa econòmicament la responsabilitat del Cap de la Policia Local. S'abonarà únicament a la persona que hagi estat designada per l'Alcaldia com a Cap de la Policia Local.
- Compatibilitats: La percepció d'aquest subfactor no és compatible amb la percepció del factor B. El funcionari que faci les tasques de Cap de la Policia Local percebrà aquest plus i no el de substitució/suplències.

FACTOR (D): Jornades 12 hores:

Àmbit personal: Personal Funcionari (PF).

Concepte: Per realització de la jornada laboral de 12 hores continuades.

SUBFACTOR (D/1): Serveis prestats pels membres de la Policia Local, per la realització de jornades laborals de 12 hores continuades.

- Aplicació específica: Personal adscrit a la Policia Local.
- Període liquidatori: Diari. Coincidirà amb la durada de la prestació del servei.
- Càlcul productivitat: quantia fixa de 14,11 EUR diaris.
- Regulació de subfactor: Compensa econòmicament la realització de treballs en jornades de 12 hores.

Article 23.

Compensació serveis extraordinaris amb temps de descans.

En tot cas l'opció d'abonament retributiu o compensació amb temps de descans dels serveis extraordinaris, es realitzarà de mutu acord entre el treballador i l'Ajuntament, respectant en tot cas la cobertura dels serveis.

	Diürnes	Nocturnes laborals i diürnes festives	Nocturnes festives
Compensació amb temps	1 hora ordinària = 1,50 hora	1 hora ordinària = 1,75 hores	1 hora ordinària = 2 hores

Article 24.

Com a mesura excepcional pel 2014, i mentre no estigui aprovat el Reglament de Controls horaris, s'estableix que per aquells funcionaris que durant el mes de desembre de 2013 i gener de 2014 se'ls hi hagi denegat dies d'assumptes propis per necessitats de servei, podran gaudir dels mateixos fins el dia 31 de març de 2014.

Article 25.

L'Ajuntament es compromet a elaborar un Reglament de Controls horaris abans de l'estiu de 2014.

Article 26.

La concessió dels permisos per assumptes propis concedits, podrà ser denegada per l'Ajuntament en cas que hi hagi raons justificades que afectin al funcionament dels mateixos. No obstant, abans de procedir a la desestimació dels dies concedits, el treballador podrà aportar la documentació que consideri necessària en la que s'indiqui els perjudicis econòmics que suposaria per ell la desestimació dels permisos (per exemple: bitllets d'avió, hotels contractats,...) En aquest cas l'Ajuntament estudiarà la opció de no anular els permisos i assignar als mateixos a algun altra funcionari que no hagi de tenir cap perjudici econòmic. Si no fos possible assignar al servei a qualsevol altra funcionari es procediria a l'abonament de les despeses ocasionades si es justificant prèvia i adequadament. En aquest darrer cas, el funcionari haurà de posar en coneixement amb anterioritat els fets que puguin incórrer en despeses.

Article 27.

Si la normativa ho permet durant l'any 2014, l'Ajuntament es compromet a convocar les places d'agent de la Policia Local que es trobin vacants.

Barcelona, 22 d'octubre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès