

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0813052)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de febrer de 2010, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 35 de la Llei 7/1990 abans esmentada,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0813052) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE RUBÍ PER ALS ANYS 2009-2011

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit temporal. Vigència i durada

El present Acord de condicions de treball comunes entrarà en vigor a partir de la seva signatura per part de la representació dels treballadors i els de la Corporació i l'aprovació pel Ple de l'Ajuntament. Els seus efectes s'estendran de l'1 de gener de 2009 al 31 de desembre de 2011, amb les excepcions que s'indiquen en el propi acord i es prorrogarà automàticament per períodes d'un any en cas de que no es formulï denúncia de rescissió o revisió per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de tres mesos a la data de la seva terminació.

En el supòsit de que alguna de les parts formulï denúncia del Conveni, ambdues s'obligaran a establir les oportunes negociacions per elaborar un nou acord de condicions de treball comunes.

En el període comprès entre la denúncia d'aquest Acord de condicions de treball comunes i la signatura del nou, les relacions laborals es regularan pel que es preveu en l'acord denunciat, excepte el que fa referència als drets econòmics.

Article 2

Àmbit personal

El present Acord de condicions de treball comunes s'aplicarà als empleats funcionaris de l'Ajuntament de Rubí. Se n'exclou expressament el personal eventual i els directius professionals.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Respecte del personal adscrit a plans d'ocupació i als alumnes treballadors adscrits als programes de formació-treball els hi seran d'aplicació, exclusivament, els capítols relatius a jornada, llicències i permisos, organització del treball, deures dels empleats i codi de conducta, règim disciplinari, drets i facultats dels representants sindicals i salut laboral, d'acord amb la naturalesa específica del pla on s'integrin.

Respecte del personal amb habilitació estatal els hi serà d'aplicació, exclusivament, els capítols relatius a jornada, llicències i permisos, organització del treball, règim disciplinari, drets sindicals i salut laboral.

Article 3

Comissió de Seguiment

Una Comissió de Seguiment tindrà la funció de vetllar pel compliment del que preveu aquest Acord de condicions de treball comunes; es constituirà en el termini de quinze dies des de la seva signatura, es reunirà quan ho demani i ho consideri necessari qualsevol de les dues parts, i es dotarà de les normes de funcionament mitjançant un reglament intern establert de comú acord en el termini màxim de 3 mesos.

Article 4

Resolució de conflictes

En cas de conflictes, la representació sindical i l'Ajuntament, i amb caràcter no vinculant, es comprometen a sotmetre l'aplicació o interpretació de les normes contingudes en l'acord als procediments de conciliació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació Local (CEMICAL).

Article 5

Vinculació a la totalitat

Les condicions econòmiques de qualsevol índole pactades en aquest Acord de condicions de treball comunes formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi a l'Ajuntament de Rubí, sigui quina sigui la seva naturalesa, origen o denominació. Es respectaran les situacions personals que amb caràcter global excedeixin del que s'ha pactat i es mantindran estrictament "ad personam".

En cas d'invalidesa o nul·litat d'alguna de les clàusules d'aquest acord la mesa de general assumeix el compromís de tornar-la a negociar en el termini màxim de 3 mesos.

Article 6

Eliminació de situacions anteriors

Aquest Acord de condicions de treball comunes substitueix i deroga, en tots els seus punts, els anteriors Convenis col·lectius i Acords de condicions subscrits en el seu àmbit d'aplicació.

Article 7

Legislació supletòria

Per tot allò que no estigui previst en aquest Acord de condicions de treball comunes caldrà remetre's al que preveu la legislació aplicable.

Capítol 2

Jornada de treball i condicions horàries

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 8

Jornada de treball

La jornada de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament serà, en còmput anual i amb caràcter general, la establerta legalment per la normativa aplicable.

En funció de les necessitats operatives de cada servei es podrà establir una reducció de la jornada, fins a 1.512 hores, o una prolongació de la mateixa, fins a 1.728 hores, sempre amb acord fruit de negociació.

Article 9

Descans setmanal

Els empleats en situació de servei actiu, tindran dret a un període mínim de descans setmanal de dos dies ininterromputs que, normalment, comprendrà el dissabte i el diumenge, llevat de en aquelles dependències, activitats o serveis que hagin d'organitzar-se per torns de treball, en aquells casos s' haurà de regular per l'autoritat o l'òrgan competent un altre règim de descans laboral, mitjançant pacte negociat amb els corresponents òrgans de representació sindical i del personal, tenint en compte que:

- a) Els descans corresponents al personal que realitzi treballs en dissabtes, diumenges o festius, es traslladarà, llevat pacte al dia següent immediat de la setmana anterior o posterior.
- b) Es considerarà dissabte, diumenge o festiu, el temps que hi ha entre les 22 hores del dia de la vigília i les 22 hores del dia festiu.

Article 10

Jornada irregular

La jornada irregular és aquella que de manera ordinària requereix d'una ampla flexibilitat per al compliment de la dedicació horària que tinguin establerta els llocs de treball en atenció a la tipologia de les funcions i responsabilitats assignades.

La RLT establirà els llocs de treball sotmesos al règim de jornada irregular, tot indicant el percentatge de la jornada que tindrà tal caràcter.

El personal afectat haurà d'efectuar part de la seva jornada i horari de treball fora dels marges establerts amb caràcter general per a la resta de personal, a fi d'atendre amb millor eficàcia els serveis municipals, amb les següents especificitats:

Les hores realitzades fora de la jornada ordinària dins del còmput de les 1512 hores anuals es compensaran dins de la pròpia anualitat, amb temps de descans equivalents, en períodes de menys intensitat de feina, que convinguin de mutu acord el servei i el treballador.

La compensació de les hores subjectes a jornada irregular serà:

- Hora per hora, el dies laborables.
- Dues hores per hora, el dies festius o d'horari nocturn

Article 11

Jornada flexible

La jornada flexible respon a criteris d'organització, per millorar l'ús dels recursos i el servei al públic. La Relació de Llocs de Treball determinarà els llocs afectats pel concepte de jornada flexible.

La jornada flexible pretén abordar la problemàtica dels serveis extraordinaris que atenen a circumstàncies ordinàries de la producció.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

El servei directament afectat per aquesta jornada és el de brigades, el qual es defineix com un servei municipal que presta funcions de caràcter públic.

No serà possible la realització de serveis extraordinaris mentre no se hagi consumit la bossa de 216 hores de la unitat funcional corresponent.

Les hores que excedeixin dels crèdits esmentats als apartats precedents es compensaran de la forma establerta en l'Acord de condicions de treball comunes.

Atès el caràcter experimental d'aquest tipus de Jornada, es realitzarà un seguiment especial de la mateixa, amb periodicitat semestral (els mesos de juny i desembre), en el que participaran les Seccions Sindicals, el Servei de Recursos Humans i els responsables de les àrees i serveis corresponents.

La jornada flexible contempla les següents especificitats:

Serveis vinculats a esdeveniments planificats:

151 hores distribuïdes fora de la jornada ordinària amb anticipació segons el calendari anual específic per adaptar la jornada a esdeveniments planificats.

Serveis vinculats a situacions d'emergència:

65 hores de caràcter irregular, amb la finalitat d'atendre esdeveniments vinculats a situacions d'emergència (Protecció Civil), que inclou un servei rotatori i periòdic de guàrdia i disponibilitat.

Serveis vinculats a esdeveniments planificats:

1. El calendari específic que estableixi aquestes esdeveniments tindrà caràcter públic i serà aprovat per la direcció de l'Àrea corresponent amb el vistiplau de Recursos Humans.

2. El calendari tindrà caràcter anual i indicarà esdeveniment, nombre d'hores previstes pel mateix dia a dia, i personal cridat a realitzar el servei.

3. El calendari haurà de fer-se tenint en compte assignar el mateix nombre d' hores per cada empleat i la deguda rotació entre tot el col·lectiu.

4. A títol d'exemple i guia, es consideren com esdeveniments planificats susceptibles de ser considerats al calendari els següents:

a) Festa Major

b) Cavalcada de Reis

c) Esdeveniments festius, socials o esportius de caràcter recurrent (Festa dels Tres Tombs, Revetlla Sant Joan, Rubí Folk, etc).

d) Esdeveniments esportius o festius rellevants, que sense tenir caràcter periòdic, siguin coneguts amb antelació suficient (Volta ciclista).

Serveis vinculats a situacions d'emergència:

1. 65 hores de caràcter irregular i un servei eventual i periòdic de guàrdia, amb la finalitat d'atendre esdeveniments vinculats a situacions d'emergència (Protecció Civil).

2. La prestació de dits serveis estarà supeditada als protocols preestablerts d'emergència, en els que estarà indicada la presència física d'efectius.

3. El personal en situació de Jornada Flexible que hagi de prestar serveis d'emergència ha de conèixer la normativa de seguretat i prevenció necessària i tenir accés immediat als equips de protecció individual pertinents.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

4. Aquest tipus de jornada inclou la prestació d'un servei de guàrdia i disponibilitat que consistirà, exclusivament, en disposar d'un telèfon de contacte fiable per utilitzar en situacions de necessitat.

5. El servei de guàrdia es programarà amb caràcter anual de forma que tot el col·lectiu el presti dintre de l'any de forma rotativa. Dit calendari formarà part dels protocols d'emergència.

Article 12

Horari

Horari general:

a) Amb caràcter general, l'horari serà de dilluns a divendres, de 8 a 15 hores.

b) Es fixa mitja hora de flexibilitat (de 7:45 a 8:15) a l'entrada i a la sortida, que s'haurà de recuperar el mateix dia. Estarà exclòs d'aquesta flexibilitat el personal que treballa a torns, que s'ha de rellevar amb algun altre, o que treballa en grup.

c) Els horaris del personal que treballa estructuralment en dies considerats festius per a la resta, tindran la consideració d'horaris laborals normals, sense perjudici de les compensacions previstes en aquest Conveni.

d) L'Ajuntament es reserva la facultat d'establir i/o canviar els horaris d'alguns serveis per racionalitzar-ne la prestació i el cost sense perjudici del que s'estableix a la legislació vigent aplicable i amb comunicació a l'òrgan de representació que s'escaigui.

En cas de disconformitat per part dels treballadors se sotmetrà la proposta a l'òrgan de representació a fi que pugui emetre informe en el termini màxim de 30 dies.

Horaris específics:

Per col·lectius especials, amb règims específics, es podran determinar horaris diferenciats atenent a l'especificitat i característiques del lloc de treball.

Conserges d'escoles:

Llevat d'excepcions individuals derivades de la naturalesa específica d'algun centre docent, aquest personal disposarà d'una jornada anual específica en còmput anual determinada pel calendari escolar corresponent igual a la jornada de la resta dels empleats municipals, més 156 hores de jornada perllongada distribuïda al llarg de l'any, i que s'abonarà d'acord amb els valors hora pactats en el present acord.

Article 13

Calendari laboral

El calendari laboral serà l'oficial per Catalunya més els festius d'àmbit local.

Els calendaris es faran anualment en base a la prestació horària anyal i respectant els paràmetres bàsics definits en aquest Acord de condicions de treball comunes, sense sobrepassar ni disminuir el nombre d'hores anyals fixat. Les possibles diferències que puguin produir-se, en cas que durant la vigència de l'Acord de condicions de treball comunes, el calendari laboral oficial tingui un nombre de dies inferior o superior als contemplats en aquest Acord, es regularitzaran a través del increment o disminució, segons el cas, del nombre de dies de lliure disposició pactats en el present Acord de condicions de treball comunes.

Article 14

Esmorzar

Es disposarà, amb les excepcions que es fan als punts següents, de vint minuts diaris destinats a l'esmorzar, berenar o entrepà nocturn, tenint en compte que aquest temps es computarà com a hores treballades, sempre i quan la jornada de treball inclogui un període ininterromput de treball superior a quatre hores.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Pels col·lectius que treballin vuit hores seguides el temps de descans serà de 30 minuts.

Els incompliments en excés del temps previst per l'esmorzar fora de l'Ajuntament seran tractats com a retards.

Cada servei s'haurà de responsabilitzar de que a l'hora del descans es cobreixi adequadament l'atenció al públic.

Article 15

Vacances

1. Regulació general

a) Les vacances anuals seran de 23 dies hàbils que es gaudiran preferentment els mesos de juliol i agost, llevat de supòsits excepcionals o de comú acord entre l'empleat i el servei. Durant aquest període es consumiran un mínim de 20 dies naturals consecutius.

b) Els empleats que s'incorporin durant l'any en curs gaudiran de la part proporcional corresponent al temps de servei prestat.

c) El còmput de vacances es realitzarà tenint en compte l'any natural, i no es podran gaudir vacances d'un any més enllà del 30 de gener de l'any següent.

d) Les sol·licituds s'hauran de fer abans de l'15 d'abril i s'exposaran els quadrants per àrees amb dos mesos d'antelació.

e) Els Serveis proposaran els quadrants de vacances garantint l'adequada atenció al públic i la major eficàcia.

f) Un cop aprovats els quadrants de vacances, aquestes només podran gaudir-se en d'altres dates quan coincideixin amb els supòsits de permís de maternitat, paternitat o adopció, malaltia comuna o professional o accident laboral, sempre que aquestes situacions s'hagin iniciat amb anterioritat al període de vacances acordades, llevat de la maternitat i paternitat. En aquests casos el gaudi de les vacances es realitzarà de forma continuada immediatament després de l'alta en el servei

g) Els torns de vacances que s'estableixin seran rotatius en el supòsit de que no existeixi acord entre els empleats.

2. Altres col·lectius

Queden exclosos del còmput de 23 dies hàbils de l'article anterior els col·lectius que no tinguin una jornada ordinària de dilluns a divendres. Per aquests empleats les vacances tindran una durada de 32 dies naturals.

Article 16

Flexibilitat horària per atendre necessitats familiars

S'acorda la possibilitat de concedir la flexibilitat d'una hora de la jornada laboral a aquelles persones que ho sol·licitin per raons de maternitat recent, adopció, cura d'un fill amb edat escolar equivalent al cicle primari (12 anys), malaltia greu de familiars, tenir a càrrec seu una persona dependent, acreditada d'acord amb el que estableix la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència d'acord amb el que estableix la Llei. Aquesta flexibilitat els permetrà entrar una hora més tard, amb l'obligació de recuperació diària.

Capítol 3

Llicències i permisos

Article 17

Llicències i permisos retribuïts

Totes les llicències i permisos s'hauran de justificar documentalment. Els dies de permís s'han d'entendre tots ells com a dies naturals i inclouran el fet causant.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

S'aplicarà a tot el personal d'aplicació de l'Acord de condicions de treball comunes 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 i tota aquella normativa que s'aprovi amb posterioritat, referent a aquesta matèria.

Article 18

Llicència per matrimoni

Quinze dies naturals consecutius per matrimoni o formació de parella estable amb independència del sexe, demostrada documentalment mitjançant el certificat de convivència, essent incompatible el gaudiment d'aquest permís, primer per formació de parella i més tard per matrimoni, amb la mateixa persona. Aquests dies es podran gaudir dintre de l'any del casament o inici de la convivència.

Aquest permís no és incompatible amb les vacances anuals i d'altres permisos.

Article 19

Llicència per matrimoni d'un familiar

Per matrimoni de fills, pares, germans o germans del cònjuge, es podrà gaudir d'un dia de permís i de tres si l'esdeveniment es celebra fora de Catalunya.

Article 20

Permís per maternitat, adopció o acolliment

1. El permís per maternitat té una durada de disset setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. Així mateix, en cas de discapacitat del fill el permís s'ampliarà en dues setmanes addicionals. L'altre progenitor, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare. En cas de supòsits d'hospitalització del nounat a continuació del part, s'ampliarà la durada del temps del permís de maternitat en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes.

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per alletament o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les disset setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre progenitor a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

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

Article 21

Permís per paternitat

El progenitor, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

El progenitor pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o de la filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

Article 22

Permís per alletament

El permís per alletament és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís d'alletament es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Aquest permís serà optatiu per la dona o per l'home, sempre que tots dos treballin i tant si ambdós ho fan o no a l'Ajuntament. En el segon cas hauran de demostrar que un dels dos ha renunciat a aquest dret en el seu lloc de treball.

Article 23

Reduccions de jornada

Les reduccions de jornada establertes per aplicació de la Llei 8/2006 de 5 de juliol són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi el establert com a màxim.

Les persones a les quals s'aplica aquesta norma poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor treballi.

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la dissetena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

a) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

b) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Les persones a les quals s'aplica aquesta norma poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

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

2. Per a tenir cura d'una persona depenent de grau 2 o 3, segons la Llei 39/2006 de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència.

3. Les dones víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 24

Permís per trasllat de domicili

En cas de trasllat de domicili, es disposarà d'un permís de dos dies a demanar abans de fer efectiu el trasllat i que s'haurà de justificar documentalment.

Article 25

Permís per assistència a exàmens

En cas d'exàmens finals per a l'obtenció d'un títol de formació reglada es disposarà d'un dia per prova, sempre que l'hora de l'examen coincideixi amb la jornada laboral. En aquests tipus de permís s'haurà de justificar posteriorment l'assistència i l'hora de la prova.

Si l'hora de la prova no coincideix amb la jornada laboral es disposarà del temps comprès entre el inici de l'examen i cinc hores anteriors, en el cas en que l'examen sigui l'endemà d'una jornada en torn de nit, el treballador gaudirà de llicència per tota la jornada anterior a l'examen en torn de nit.

Article 26

Permís per renovació de permís de conduir

El temps necessari per a la renovació del permís de conduir i de llicències administratives, quan tinguin associades la realització de proves i siguin coincidents amb l'horari de treball i siguin necessàries per a l'exercici de la professió o feina dins l'Ajuntament,

Article 27

Permís per preparació d'exàmens

Per a la preparació d'exàmens per a l'obtenció d'un títol de formació reglada es disposarà d'un màxim de 4 dies anuals.

Article 28

Permís per assistència a convocatòries d'oposicions de consolidació de l'ocupació temporal

Per assistir a convocatòries d'oposicions de consolidació de l'ocupació temporal dins de l'Ajuntament, i sempre que hi hagi un temari, es disposarà d'un màxim d'un dia de permís, immediatament anterior al de la convocatòria de la prova.

Aquest permís només es podrà gaudir una vegada a l'any.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 29

Permís per compliment d'un deure inexcusable

Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, el temps indispensable per realitzar-lo.

Article 30

Permís per defunció d'un familiar

Per defunció d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat el permís serà de quatre dies en tots els casos. En cas de familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies o de quatre si és fora de l'àmbit de Catalunya.

Article 31

Permís per Intervenció quirúrgica

Dos dies per motius d'intervenció quirúrgica que suposi internament en centre hospitalari, malaltia greu o hospitalització de familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan es tracti d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de fins a 4 dies que podran gaudir-se de forma continuada o no, sempre i quan romangui la situació d'hospitalització del familiar o bé dins dels quatre dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària.

Un dia per motius d'intervenció sense ingrés de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Excepcionalment es podrà ampliar fins a dos dies si la necessitat es justifica degudament i amb el comunicat mèdic corresponent.

Aquest permís requerirà sempre la justificació d'haver acompanyat el familiar malalt.

Article 32

Assistència a consulta mèdica

En cas d'assistència a una consulta mèdica pel propi treballador o per haver d'acompanyar els seus fills menors d'edat o persones dependents, el permís corresponent serà el temps necessari per rebre aquesta assistència, sempre que es justifiqui que no hi pot assistir fora de la jornada laboral.

Tindran la consideració de permisos retribuïts les visites mèdiques pel temps indispensable per realitzar-les.

Quan el justificant no especifiqui l'hora d'entrada i l'hora de sortida, s'estableix un temps màxim de 3 hores per les visites realitzades en el terme municipal de Rubí, i de 4 hores per la resta.

Article 33

Dies de lliure disposició

D'acord amb l'article 148.3 del Reglament del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990, de 30 de juliol), es convé que els 9 dies de lliure disposició que es preveuen a l'article 96 del DL 1/1997, de 31 d'octubre, quedin regulats amb caràcter general de la manera següent:

- 4 dies per Setmana Santa
- 3 dies per Nadal
- 2 dies de lliure disposició regularitzats segons s'indica més avall.

S'establiran dos torns pel gaudi dels dies de Setmana Santa i Nadal per tal de garantir el funcionament del servei. Aquests torns seran rotatius en el supòsit de que no existeixi acord.

En els casos de permís per maternitat o paternitat i quan el torn coincideixi amb aquest, el dies de torn es podran acumular al final del permís.

A proposta del servei, i per causes justificades, podran gaudir-se aquest dies en altres èpoques de l'any.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Els empleats públics que s'incorporin durant l'any en curs gaudiran de la part proporcional corresponent al temps de servei prestat.

Els dies de lliure disposició es gaudiran subordinats a les necessitats dels serveis .

Article 34

Llicències sense sou

Es podran estudiar supòsits de llicència sense sou pels funcionaris amb antiguitat igual o superior a un any. El termini màxim d'aquesta llicència serà de sis mesos cada dos anys

Aquestes llicències sense sou seran de concessió discrecional, si el treball ho permet i si no s'altera el servei i caldrà sol·licitar-les amb el temps suficient per poder resoldre els problemes organitzatius que pugui ocasionar.

Article 35

Excedència voluntària per interès particular

1. Personal funcionari.

Als funcionaris de carrera, se'ls pot concedir excedència voluntària a la seva petició en els casos següents:

a) Per interès particular. Per poder sol·licitar aquesta excedència cal haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els cinc anys immediatament anteriors, i no s'hi pot romandre menys de dos anys continuats.

Procedirà així mateix declarar en excedència voluntària als funcionaris públics quan, finalitzada la causa que va determinar el passi a una situació diferent a la de servei actiu, incompleixin la obligació de sol·licitar el reingrés en el termini establert reglamentàriament.

3. Reserva de lloc

En aquests casos la reserva del lloc de treball durant els primers sis mesos, només es garanteix respecte d'aquell empleat que tingui més de 5 anys d'antiguitat a l'Ajuntament de Rubí.

Respecte de la resta d'empleats no es garanteix la reserva en el supòsit que el lloc de treball no s'hagi cobert per qualsevol dels procediments legalment establerts, inclús interinament, o s'hagi amortitzat.

Article 36

Excedència per incompatibilitat

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

Article 37

Excedència forçosa

Es concedirà l'excedència forçosa al personal fix que hagi estat designat o elegit per un càrrec públic que li impossibiliti l'assistència al treball. Aquesta excedència donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Article 38

Altres supòsits d'excedència voluntària

Excedències voluntàries que tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

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

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

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. Així mateix, es té dret a la participació de cursos de formació.

b) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars: L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys i es pot gaudir de forma fraccionada. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. Així mateix, es té dret a la participació de cursos de formació.

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

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

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

Els sis primers mesos amb retribució íntegra i en el seu cas, amb les prestacions familiars amb fill/filla a càrrec.

Així mateix, el personal laboral té dret a la suspensió del contracte amb el cobrament de la prestació d'atur durant sis mesos, ampliable fins a divuit mesos.

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.

Article 39

Baixes per malaltia o accident

1. La no assistència per indisposició d'un dia de durada ha de ser justificada per un metge del sistema de Sanitat Pública. En cap cas s'admetran justificants emesos per metges diferents als esmentats. La no assistència al treball per indisposició s'haurà de comunicar al Cap immediat amb la màxima celeritat, com a màxim dins la jornada laboral del primer dia d'absència. El incompliment d'això constituirà una falta lleu.

2. En cas d'indisposició sobrevinguda durant el treball, s'haurà de comunicar l'absència al Cap immediat i aportar posteriorment la justificació facultativa corresponent.

3. Sense perjudici de l'obligació de la prompta comunicació al Cap corresponent de la que se'n fa esment més amunt, s'haurà de presentar el document de la baixa mèdica oficial al servei de Recursos Humans, dins dels quatre primers dies de la malaltia.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Pel que fa als tres primers dies d'indisposició i en defecte de la baixa mèdica, serà imprescindible la presentació d'un justificant on s'especifiqui que el metge ha prescrit repòs per tal que aquesta indisposició tingui la consideració d'absència justificada.

4. Caldrà presentar l'alta al Servei de RRHH el mateix dia en què es produeixi la reincorporació al treball després d'una baixa per malaltia. L'afectat serà el responsable de la presentació de l'alta.

Capítol 4

Organització del treball, deures dels empleats públics. Codi de conducta

Article 40

Plantilla de personal

La plantilla de personal al servei de la Corporació haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència. A la plantilla s'adjuntaran tots aquells informes i antecedents acreditatius del compliment d'aquests principis, dels quals se'n donarà coneixement als representants del personal.

Article 41

Relació de llocs de treball

La relació de llocs de treball serà de coneixement de la representació del personal, i inclourà els següents elements:

- Descripció del lloc de treball.
- Singularitat del lloc.
- Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball.
- Naturalesa jurídica de la relació.
- Règim horari del lloc de treball.
- Codi d'identificació.
- Sistema de provisió.

Previ a l'aprovació o modificació de la Relació de Llocs de Treball serà tramesa la proposta a la representació del personal a fi que pugui emetre informe no vinculant.

Article 42

Nomenament de funcionaris interins

El nomenament de funcionaris interins per a llocs de treball de caràcter estructural només es realitzarà per a situacions degudament justificades i les vacants s'inclouran en la primera oferta pública d'ocupació que convoqui la Corporació.

La selecció d'aquest personal es regularà mitjançant procediments que garanteixin la transparència i la publicitat.

Es constituiran bosses de treball per tal d'assegurar la disponibilitat d'efectius en les categories professionals més freqüentment requerides. A aquests efectes, l'Ajuntament de Rubí assumeix el compromís de redactar una Instrucció de Servei que s'aprovarà prèvia audiència dels representants del personal.

Article 43

Provisió dels llocs de treball

La provisió de llocs de treball consisteix en l'adscripció definitiva dels empleats a altres llocs de treball del mateix grup professional, mitjançant la superació de les proves selectives que es convoquin, pel procediments de concurs i on podrà concórrer tot el personal que reuneixi les condicions de les bases de la convocatòria.

Previ a la cobertura de llocs singulars o de comandament amb personal de nou accés es procurarà realitzar procediments de provisió interna entre el personal de la pròpia Corporació que reuneixi els requisits i competències adequats.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 44

Assignació de funcions i adscripció als llocs de treball

L'adscripció del personal als llocs de treball es realitzarà d'acord amb criteris d'eficiència dels serveis i es comunicarà en tot cas als òrgans de representació del personal.

L'Ajuntament, en ús de la seva potestat organitzativa, i sens perjudici del que s'indica en el paràgraf següent pot assignar al personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al seu lloc de treball sempre que siguin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin sense menyscabament de les seves retribucions. Igualment, de manera motivada, es podrà traslladar el personal per necessitats del servei o funcionals a unitats, departaments o organismes públics o entitats diferents a les de destinació, tot respectant les seves retribucions, les condicions essencials de treball i modificant, en el seu cas, l'adscripció dels llocs de treball dels quals siguin titulars.

Previ a decisions que requereixin la adscripció a llocs de treball de caràcter permanent, es publicarà a la intranet un anunci per a general coneixement. Els empleats podran manifestar a recursos humans el seu interès sense que això impliqui l'obertura d'un procés de selecció intern.

Article 45

Promoció professional

La promoció interna, consistent en l'ascens dels empleats fixos del grup inferior en què estiguin integrats al grup superior immediat, mitjançant la superació de les proves selectives que es convoquin.

L'accés a categories del grup C1 es pot dur a terme mitjançant la promoció interna des de categories del grup C2 de l'àrea d'activitat o funcional corresponent. A aquests efectes, es requereix la titulació establerta per accedir-hi o bé una antiguitat de deu anys en un cos del grup C2 o de cinc anys i la superació d'un curs de formació al qual s'ha d'accedir per criteris objectius.

L'acord marc sobre mobilitat podrà regular qüestions específiques sobre pautes per poder accedir a la promoció professional.

Article 46

Organització del treball

L'organització del treball i l'assignació de feines o funcions amb subjecció i d'acord amb les lleis vigents és facultat exclusiva de la Corporació, i és exercida pel seu president, l'alcalde.

Les persones delegades per exercir l'organització del treball o l'assignació actuaran en nom de l'autoritat màxima de la corporació.

L'organització del treball té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball, l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions que es creguin convenients pel millor desenvolupament dels objectius i la millor organització i aprofitament dels recursos humans.

Aquests canvis i modificacions no podran implicar perjudici dels drets econòmics consolidats i professionals dels treballadors; el Comitè d'empresa, Junta de Personal i els sindicats representatius en rebran la informació que en dret els correspongui i atendran les qüestions que es puguin originar per aquestes causes.

Article 47

Obligacions generals dels empleats

Els empleats públics compresos a l'àmbit d'aplicació de l'Acord de condicions de treball comunes, ateses les característiques de servei públic de llurs funcions, estan sotmesos al règim d'incompatibilitats legalment vigent. Tots ells han d'observar discreció i reserva professional en els assumptes que puguin conèixer per raó dels seus llocs de treball i no utilitzar aquestes dades en benefici propi ni de tercers.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

És obligació principal de tots els empleats públics al servei de l'Ajuntament, comportar-se de forma diligent, correcta i atenta de cara al públic. També es comportaran de la mateixa forma, recíprocament, entre companys, subordinats, caps i membres del Consistori.

Hauran de complir les normes concretes d'actuació i complir amb diligència i iniciativa les obligacions i les directrius, amb subjecció al principi de legalitat, i atendre totes aquelles obligacions derivades de normes de caràcter superior que els siguin d'aplicació.

Article 48

Protecció de dades de caràcter personal

Estaran obligats a la discreció en el tractament dels assumptes que puguin conèixer en l'exercici de la seva comesa professional. Tindran cura de la custòdia dels documents encomanats, tot plegat atenent escrupolosament les directrius de la Llei Orgànica 15/99, de 13 de desembre i el RD 1720/2001, de 21 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Article 49

Ús dels equips informàtics

Els funcionaris i empleats de l'àmbit d'aplicació del Conveni i Acord de condicions s'obliguen a fer un bon ús dels equips informàtics, utilitzant el correu electrònic i Internet, estrictament, amb finalitats únicament relacionades amb la pròpia feina encomanada, estant totalment prohibit fer-ho per altres motius de tipus particular. En aquest sentit l'Ajuntament es reserva el dret d'utilitzar els controls sobre l'ús que la llei li permeti.

Article 50

Normes concretes sobre compliment

Serán d'obligat compliment totes aquelles normes que dintre de la seva capacitat organitzativa i dintre la legalitat, dicti l'Ajuntament, atesa l'obligatorietat del compliment de normes de rang superior. Aquestes faran referència principalment al compliment horari, normes de comportament, qualitat en l'atenció al ciutadà, vestuari, materials, etc.

Article 51

Deures dels empleats públics. Codi de conducta

Els empleats públics (ja siguin funcionaris o de contractació laboral) hauran de desenvolupar amb diligència les feines que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i la resta de l'ordenament jurídic i caldrà que actuïn d'acord amb els principis d'objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de Conducta dels empleats públics regulats al Capítol VI de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (EBEP).

Els principis i regles establertes en aquest capítol informaran la interpretació i aplicació del règim disciplinari d'aquest Conveni i Pacte de condicions i venen regulats als articles 52, 53, 54 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (EBEP)

Capítol 5

Altres condicions de treball

Article 52

Pla d'impuls professional

Durant l'àmbit d'aplicació temporal d'aquest Conveni es durà a terme un Pla de consolidació de l'ocupació temporal i funcionarització, anomenat Pla d'impuls professional, que serà vetllat per la Comissió Paritària ja constituïda a l'efecte amb l'abast, competències i funcions a què fa referència l'acord plenari de data 29 de desembre de 2008, pel qual s'aprova el Text articulat

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 53

Valoració de llocs de treball

El factor principal del complement específic es basa en l'aplicació d'un valor, aplicat a una puntuació relativa a certs aspectes del lloc de treball. Aquest és fruit d'una vigent valoració de llocs de treball, que, unànimement, es considera cal renovar.

Ateses les prioritats organitzatives que es plantegen al si del Pla d'impuls professional, i la impossibilitat de fer-les compatibles amb d'altres, s'adquireix el compromís d'iniciar la valoració del llocs de treball una vegada finalitzat aquell procés de regularització.

La Comissió de Seguiment del present Acord de condicions o qualsevol altra Comissió especialitzada que les parts acordin constituir, entendrà de les peticions o dubtes relatius a problemes de classificació professional o de valoració dels llocs de treball.

Article 54

Formació

Les normes reguladores de la formació del personal de l'Ajuntament de Rubí s'incorporen com annex 1 al present conveni a l'espera del desenvolupament d'un reglament de formació pactat amb els agents socials.

Article 55

Preavis de cessament

El funcionari o empleat que desitgi cessar voluntàriament a l'Ajuntament haurà de comunicar-ho amb un escrit adreçat al Servei de Recursos Humans o pel Registre General d'Entrada, i ho haurà de fer amb l'antelació mínima següent:

Tècnics i Personal Qualificat: 1 mes

Personal No Qualificat: 15 dies.

En cas de que no es respecti el termini de preavis, els dies de diferència seran descomptats de la liquidació per quitança que s'efectui al treballador.

Article 56

Canvis i permutes

El consistori facilitarà els tràmits i les gestions que calguin quan un funcionari desitgi canviar o permutar amb un d'un altre estament oficial.

Capítol 6

Règim disciplinari

Article 57

Responsabilitat disciplinària

Els empleats públics queden subjectes al règim disciplinari establert a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i a les normes que les Lleis de Funció Pública dictin en el seu desenvolupament, en allò no previst en les normes contingudes en el present acord.

Els funcionaris públics o el personal laboral que indueixi a d'altres a la realització d'actes o conductes constitutives de falta disciplinària incorrerà en la mateixa responsabilitat que aquests.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

També incorreran en responsabilitat els funcionaris o personal laboral que encobreixi les faltes consumades molt greus o greus, quan d'aquests actes se'n derivin danys evidents per a l'Administració o pels ciutadans.

Article 58

Exercici de la potestat disciplinària

L'Ajuntament corregirà disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que de tals infraccions se'n pugui derivar.

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

1. Principi de legalitat i tipicitat.
2. Principi de irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.
3. Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions a la seva aplicació.
4. Principi de culpabilitat.
5. Principi de presumpció d'innocència.
6. Si de la instrucció d'un procediment disciplinari en resulten indicis de criminalitat, es suspendrà la seva tramitació posant ho en coneixement del Ministeri Fiscal.
7. El fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen a l'Ajuntament.

Article 59

Faltes disciplinàries

Les faltes comeses pels empleats públics poden ser lleus, greus o molt greus.

A) Es consideren faltes lleus:

1. La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia al mes.
2. La no comunicació amb antelació prèvia suficient de la inassistència al treball per causes justificades llevat que s'acrediti la impossibilitat de fer ho.
3. L'absència del lloc de treball durant la jornada de treball, sense causa justificada i per breus períodes de temps, sempre i quan no resti tipificada com a falta greu o molt greu.
4. Incompliment injustificat i no superior a dues hores al mes de la jornada i l'horari.
5. Fins a tres faltes repetides de puntualitat dintre del mateix mes sense causa justificada.
6. L'indisposat durant les hores de servei o baixa per malaltia que es trobi absent del seu domicili sense causa justificada.
7. L'oblit tres vegades dintre del mateix mes de marcar o signar el control d'assistència.
8. La no tramitació de l'imprès de baixa per malaltia en el termini de 3 dies, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer ho.
9. L'embriaguesa o toxicomania no habitual en hores de feina sempre que no causi perjudici greu a tercers o a l'Administració.
10. Incomplir voluntàriament el rendiment legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

11. Incomplir les ordres d'un superior dintre de les seves atribucions quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
12. Incomplir les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.
13. La no comunicació per part dels responsables dels serveis de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec sempre que no causin perjudici greu.
14. L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb uniforme i en hores de servei, sempre que no sigui per raons del propi servei.
15. La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració
16. Incompliment de les normes relatives a la declaració d' incompatibilitats, si el fet no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixin l'autorització de compatibilitat prèvia.
17. La negligència lleu en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no és causa de perjudicis greus.
18. Els lleugers retards, negligència o descuit de caràcter excusable en el compliment de les funcions i obligacions.

B) Es consideren faltes greus:

1. La reincidència per tres vegades en faltes lleus en el període d'un any sempre que aquestes no sigui produïdes per motius de puntualitat.
2. Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada de dos a quatre dies durant un mes.
3. Les faltes de puntualitat sense causa justificada dins el mateix mes, de quatre fins a deu dies.
4. Incompliment de la jornada i l'horari mensual de més de tres hores.
5. La pertorbació greu del servei.
6. L'abandonament del lloc de treball, si aquest causa perjudici al municipi o als seus ciutadans.
7. La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
8. La simulació de la presència d'un altre empleat utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera; així com l'oblit de marcar o signar les llistes d'assistència més de tres dies al mes.
9. Incompliment dels deures i obligacions professionals per negligència inexcusable.
10. La reincidència desobeint les ordres d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.
11. Les agressions verbals o físiques entre treballadors en hores de servei així com originar o prendre part en enfrontaments en el centre de treball.
12. La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
13. La falta de l'obligat sigil pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
14. El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
15. Incompliment voluntari i no excusable del rendiment legalment exigible.
16. Incompliment de les ordres d'un superior emeses dintre de les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan aquest repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
17. L'exercici d'activitats professionals públiques o privades tot i ser legalment compatibles en l'acompliment de la seva funció, sense haver obtingut la preceptiva autorització prèvia.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

18. Les faltes notòries de respecte o de consideració als ciutadans en relació amb el servei o en el lloc de treball que ocupa.

19. L'embriaguesa o toxicomania en hores de servei per més d'un dia.

20. L'encobriment per part dels responsables dels serveis i del personal, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina dels treballadors al seu càrrec.

21. Incompliment o abandonament de les normes i mesures de prevenció de riscos en el treball establertes quan se'n puguin derivar perjudicis per la salut o per la integritat del treballador o d'altres treballadors.

22. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

23. Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin dany a l'administració, als ciutadans o als companys.

24. Intervenir en un procés administratiu quan hi hagi motius d'abstenció legalment establerts.

25. L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudicis a l'administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.

26. En general incompliment dels deures i obligacions professionals que comportin greus perjudicis a l'Administració, als companys o a tercers.

C) Es consideren faltes molt greus

1. La reincidència en la comissió d'una falta greu en el termini de sis mesos encara que sigui de diferent naturalesa.

2. Més de deu faltes no justificades de puntualitat en el termini de sis mesos o vint en un any.

3. Més de cinc faltes injustificades a la feina en el termini d'un mes, sis en el termini de tres mesos o més de 12 en un any.

4. La indisciplina o desobediència en el treball.

5. Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballen a l'Ajuntament o a les persones que convisin amb ells.

6. La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança, en el compliment de la feina.

7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible a la feina.

8. L'embriaguesa o toxicomania habituals si repercuteixen negativament en la feina.

9. Exercir activitats professionals públiques o privades legalment incompatibles en les tasques que efectua en l'Administració Pública.

10. Incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut d'Autonomia, en l'exercici de la funció pública.

11. Tota actuació que suposi una discriminació a les persones per raó de raça o ètnia, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició personal o social així com les conductes antisindicals.

12. Les actuacions manifestament il·legals que causin un greu perjudici a l'Administració o als particulars.

13. La publicació o la utilització indeguda, així com la negligència en la custòdia de secrets declarats oficials per la llei o qualificats com a tals.

14. Participar en vagues si estan expressament prohibides per la llei o quan així ho hagi declarat l'autoritat legalment competent.

15. L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques, dels drets sindicals i dret de vaga.

16. Causar per negligència o mala fe danys molts greus als bens del municipi o a tercers.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

17. Incomplir l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats per l'autoritat competent, en cas de vaga per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.

18. La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afectin a la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclosa la conducta de superiors i companys, entesa en la descripció continguda en la disposició addicional primera d'aquest conveni.

19. Els actes d'assetjament sexual, o d'assetjament per raó de sexe en general i especialment quan s'exerceixin des de posicions de superioritat jeràrquica, amb independència de l'orientació sexual dels implicats.

20. La conducta que suposi un assetjament moral entès en el sentit que consta en la disposició addicional d'aquest conveni.

Article 60

Tipus de sancions

Les sancions que poden aplicar-se, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran :

a) Sancions per faltes lleus :

1. L'amonestació verbal o per escrit.
2. La suspensió de funcions o de sou i feina els laborals d'un a quatre dies.

b) Sancions per faltes greus:

1. La suspensió de sou i feina de 5 a 30 dies.

c) Sancions per faltes molt greus:

1. Suspensió del servei dels funcionaris i la suspensió de sou i feina, els laborals, de 30 a 90 dies.
2. Trasllet del lloc de treball.
3. La separació dels funcionaris o l'acomiadament disciplinari dels laborals.

Les faltes de puntualitat i assistència es sancionaran amb la deducció proporcional a les retribucions, sense necessitat d'iniciar expedient i sense perjudici de la imposició de la sanció que correspongui.

Article 61

Criteris de graduació de faltes i sancions

Per graduar les faltes i les sancions, a més d'allò que objectivament hom ha comés o omès, actuant sota el principi de proporcionalitat, cal tenir en compte:

1. La intencionalitat
2. La pertorbació del servei
3. Els danys o el descrèdit produïts a l'Administració o als administrats.
4. La reincidència en les faltes.
5. La participació en la comissió o l'omissió.

Article 62

Tramitació

La facultat d'imposar sancions correspon a l'Ajuntament.

El procediment s'estructurarà atenent els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte dels drets i garanties de defensa del presumpte responsable.

En el procediment quedarà establerta la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, que correspondrà a òrgans diferents.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Durant tota la tramitació de l'expedient, l'empleat podrà estar assistit si així ho desitja per un lletrat i per un representant dels treballadors.

Els decrets d'incoació d'expedient i la resolució definitiva, seran comunicats als representants dels treballadors.

Previ a la imposició d'una sanció es donarà audiència a l'interessat mitjançant la notificació de la proposta de resolució, per un termini de 3 dies, si la proposta de sanció és lleu, o de 10 dies en la resta de casos, per tal que al·legui i aporti les proves que cregui adients al seu dret.

Article 63

Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les lleus als sis mesos; les greus, i en tot cas, al cap de als dos anys i les molt greus als tres anys, a partir de la data en què s'hagin comès i des de la data de la fi de la seva comissió, quan es tracti de faltes continuades.

Aquests terminis quedaran interromputs pel inici de l'expedient, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que puguin ser objecte d'imputació.

Article 64

Cancel·lació

Les anotacions de faltes i les sancions inscrites a l'expedient personal es poden cancel·lar d'ofici o a petició del treballador un cop transcorregut un període equivalent a la prescripció de la sanció molt greu, greu o lleu, comptat des del moment en què la sanció és ferma, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

Article 65

Readmissió en cas d'improcedència de l'acomiadament

Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

Capítol 7

Millores socials

Article 66

Prestació complementària en situació de baixa per malaltia, accident o maternitat

L'Ajuntament de Rubí complementarà les prestacions de la Seguretat Social pels conceptes de malaltia comú, accident, malaltia professional i maternitat, fins arribar al 100% de la retribució ordinària. Aquesta prestació no tindrà en cap cas el caràcter de retribució, sinó de prestació complementària de la Seguretat Social, en els termes previstos en els articles 192 i següents de la Llei General de la Seguretat Social.

Article 67

Comissió Paritària d'Ajuts Socials

Una comissió paritària, formada per tres membres de l'Ajuntament i tres representants dels treballadors, vetllarà pel compliment i la millor administració de les ajudes socials previstes en aquest Acord de condicions de treball comunes.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 68

Ajudes per persones dependents

Al personal comprès en l'àmbit d'aplicació del vigent Acord de condicions de treball comunes que tingui al seu càrrec familiars dependents a partir del grau 2, segons la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, se'ls concedirà, prèvia justificació documentada del grau de disminució o tipus de malaltia i de les despeses que per tal motiu es generen, un màxim de 215,84 EUR mensuals o 3.021,78 EUR anuals. El dret a percebre l'ajuda, una vegada conclòs favorablement l'expedient, serà des de la data de la sol·licitud. Anualment es revisarà l'existència de la continuïtat de la situació amb l'actualització de la documentació corresponent.

La Comissió d'Ajudes valorarà les sol·licituds i podrà recomanar altres quantitats si el tipus de malaltia i les despeses necessàries ho indiquen.

Article 69

Ajudes per a oftalmologia, odontologia i pròtesi

Es convenen unes ajudes que es satisfaran als empleats d'aquest Ajuntament, de les quals en són beneficiaris, juntament amb ell, els seus cònjuges i els fills menors de 20 anys. En el cas de beneficiaris cònjuges o fills menors de 20 anys, caldrà que acreditin que no treballen, que viuen al domicili familiar i no estan acollits a cap conveni similar. Caldrà acreditar-ne facultativament la necessitat.

L'Ajuntament assumirà només aquelles despeses que no tinguin cap cobertura de la Seguretat Social, per la qual cosa no s'inclourà la exodòncia.

Les ajudes es faran d'acord amb el següent detall:

Ulleres completes: 133,60 EUR cada 5 anys
Ulleres bifocals: 189,12 EUR cada 5 anys
Ulleres progressives: 222,73 EUR cada 5 anys
Lents de contacte: 189,12 EUR cada 2 anys
Renovació de vidres progressius: 189,12 EUR cada 2 anys
Renovació de vidres bifocals: 66,74 EUR cada 2 anys
Renovació de vidres normals: 66,74 EUR cada 2 anys
Aparell dental complet: 778,72 EUR 1 sola vegada
Ortodòncia: 778,72 EUR 1 sola vegada
Obturacions: 44,50 EUR cada any
Audífons: 778,73 EUR cada 5 anys
Plantilles : 55,63 EUR cada 2 anys
Tractament odontològic: 25% del seu valor. Màxim 1.396,69 EUR una vegada
Implantació peces dentals: 25% del seu valor. Màxim 1.400,88 EUR una vegada
Operació quirúrgica miopia: 25% del seu valor. Màxim 501,50 EUR una vegada
Placa de descàrrega (odontològic): 150,45 EUR una vegada
Aparells ortopèdics: 55,63 EUR cada 2 anys

Les ajudes per ulleres es concediran cada dos anys quan els beneficiaris siguin menors de 12 anys.

Els imports d'aquestes quantitats s'actualitzarà anualment amb el mateix increment dels salaris de la LPGE.

Article 70

Ajudes per formació no vinculada al Pla de formació municipal

Aquelles persones que cursin màsters o una altra formació no directament vinculada amb el desenvolupament de la seva feina, podran percebre un 25% d'un màxim de 1.500 EUR de cost. Atesa la limitació pressupostària de les ajudes socials, la comissió paritària marcarà criteris de prioritat en quan a la concessió d'aquestes ajudes, atenent amb preferència les que vagin encaminades al desenvolupament professional del sol·licitant.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 71

Convocatòria anual d'ajudes socials

Per a 2009 es fixa la quantia de 56.032,59 per a fer front a les ajudes socials establertes en el present Acord de condicions comunes. Anualment aquesta quantitat s'incrementarà en el percentatge d'increment que determinin els Pressupostos Generals de l'Estat per a les retribucions dels empleats públics.

La Comissió Paritària d'Ajudes Socials resoldrà anualment, cada mes de gener, la distribució d'aquest fons entre les peticions presentades, atenent als imports establerts en el present Acord de condicions comunes. Només en casos excepcionals podran realitzar-se concessions d'ajudes no regulades en el present Acord de condicions comunes, i seran en tot cas, motivades per la Comissió. Si les peticions superen la dotació màxima, la comissió d'ajudes les distribuirà a prorrata.

L'abonament de les ajudes socials aprovades per la Comissió Paritària d'Ajuts Socials, es farà efectiu en la nòmina del mes de febrer.

Les quanties a percebre pels empleats es reduiran proporcionalment al temps treballat durant l'any anterior, llevat del personal que es troba en situació de jubilació parcial.

Les sol·licituds del personal hauran d'anar acompanyades de tota la documentació acreditativa de les circumstàncies que hi concorren que justifiquen la concessió de l'ajut, tals com informes mèdics, factures, declaracions de dependència i d'altres documents necessaris per a garantir la veracitat de les despeses efectuades.

Totes aquestes ajudes socials estaran subjectes als requisits fiscals i a la cotització a la Seguretat Social que els sigui d'aplicació parcialment.

Article 72

Jubilació forçosa

S'estableix l'obligatorietat de la jubilació a l'edat de 65 anys sempre que aquesta edat sigui la permesa per la normativa vigent. Aquesta mesura està vinculada al procés de regularització de la plantilla que implica el Pla d'impuls professional.

Article 73

Altres prestacions

a) Indemnització per mort d'un empleat públic:

S'abonaran als seus hereus legals la quantitat de 4.171,57 EUR

b) Indemnització per jubilació d'un empleat públic:

En els supòsits de jubilació forçosa als 65 anys, o parcial, l'Ajuntament abonarà la quantitat de 4.343,59 EUR l'any 2009. Aquesta indemnització també s'abonarà al personal que passi a situació d'invalidesa quan tingui caràcter de definitiva i que impliqui el cessament de l'empleat.

Quan es tracti de jubilació voluntària anticipada, l'Ajuntament abonarà en un sol cop, la quantitat de la diferència del sou brut que percep el treballador i la pensió que li correspon en el moment de fer efectiva la prejubilació multiplicat pels mesos que falten per a complir l'edat de 65 anys. El sou brut s'entén sense complements personals, ni conceptes no consolidables, com els de dedicació i els subjectes a objectius. La pensió serà la basada en el càlcul del percentatge corresponent, atesa la base reguladora del moment en que es produeix la jubilació anticipada.

c) Indemnització per mort o invalidesa parcial, total, absoluta o gran invalidesa succeïda en acte de servei, derivada d'accident de treball o malaltia professional:

El personal comprès en aquests acords tindrà dret a una indemnització a càrrec de la Corporació de 26.881,84 EUR en cas de mort o invalidesa parcial, total, absoluta o gran invalidesa succeïda en acte de servei derivada d'accident de treball o malaltia professional durant la vigència de l'Acord de condicions de treball comunes.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Aquesta indemnització s'entén sense perjudici de qualsevol altre benefici que li pugui correspondre per dita causa.

Per la cobertura d'aquesta indemnització l'Ajuntament concertarà la corresponent assegurança amb una entitat especialitzada.

Article 74

Prestació per naixement de fills

Es retribuirà la quantitat de 250,75 EUR en una sola vegada pel naixement de cada fill/a. Aquesta prestació la percebran el pare i la mare si ambdós son funcionaris o empleats de l'Ajuntament.

Article 75

Préstecs

L'Ajuntament deixarà un màxim de 3.114,72 EUR als treballadors que hagin d'atendre situacions d'extrema necessitat.

La Comissió d'Ajudes estudiarà els casos plantejats i llur prioritat, atenent les peticions relacionades amb el desnonament d'habitatges, la salut del sol·licitant o dels seus familiars o d'altres d'anàloga consideració, així com la freqüència de petició de préstecs anteriors.

L'Ajuntament efectuarà els descomptes en concepte d'IRPF i de Seguretat Social corresponents als interessos que legalment hauria de percebre pel diner prestat, d'acord amb la normativa vigent.

Caldrà acreditar documentalment les despeses fetes i es tornaran segons la següent escala:

I: import préstec (EUR); M: mensualitats

I	M
3.114,72	24
2.725,38	21
2.336,04	18
1.946,70	15
1.557,36	12
1.168,08	9
778,68	6

Article 76

Bestretes

Es podrà concedir bestretes reintegrables de la nòmina i pagues extraordinàries, el import de les quals no podrà excedir de les quantitats líquides meritades a la data de la seva sol·licitud.

Les bestretes que es sol·licitin fins el dimarts d'una setmana es pagaran els divendres de la mateixa setmana. Les que es sol·licitin més tard, es pagaran el divendres de la setmana següent.

Article 77

Assistència jurídica

La Corporació facilitarà assessorament i defensa jurídica als empleats públics que puguin tenir qualsevol conflicte judicial derivat de la comesa del seu treball a l'Ajuntament. Queden fora d'aquesta assistència els conflictes derivats de les relacions laborals entre l'empleat i l'Ajuntament.

L'Ajuntament pagarà els costos judicials, sempre que de la sanció ferma no se'n desprengui intencionalitat, negligència inexcusable, causes doloses o faltes comeses en situació d'embriaguesa o sota l'efecte de les drogues, amb independència de les responsabilitats disciplinàries que corresponguin.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 78

Responsabilitat civil

L'Ajuntament donarà cobertura per responsabilitat civil referida a les actuacions dels empleats públics derivades del seu treball en l'exercici de les seves funcions al servei de l'Ajuntament.

Article 79

Renovació de permisos de conduir

A aquells empleats públics que els calgui disposar de permís especial de conduir per exercir la seva feina a l'Ajuntament, el consistori els abonarà les despeses, degudament justificades, de la renovació.

Article 80

Segona activitat

La RLT disposarà els llocs que siguin susceptibles de ser ocupats per persones acollides a la situació de segona activitat.

El reglament d'aquesta situació s'acompanya com annex d'aquest conveni.

Capítol 8

Drets i facultats dels representants sindicals. Assemblees.

Article 81

Drets sindicals

Els representants sindicals dels treballadors disposaran del nombre d'hores per a activitats sindicals que els corresponen per Llei per l'exercici de les seves funcions, que es podran acumular (tant si són funcionaris com laborals) en algun o alguns dels representants, prèvia comunicació a l'Ajuntament (servei de Recursos Humans). El còmput d'aquesta acumulació serà mensual, amb una durada trimestral a partir de la qual s'anirà renovant.

La utilització de les hores sindicals haurà de ser comunicada prèviament al Cap del Servei al què estigui adscrit el representant sindical. En cas d'absència del Cap del Servei, s'haurà de comunicar al superior immediat d'aquest, i s'hauran de comunicar a recursos humans pel sistema ordinari de sol·licitud de permisos.

No es computaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per reunions convocades per la Corporació, negociació col·lectiva, així com, les que s'utilitzin per l'assistència a comissions fixades en aquest Conveni i altres actes convocats per l'Ajuntament en el què hi tingui participació, com a membre, el representant sindical. Els representants sindicals que assisteixin a aquestes reunions sense ser membres nats o en representació de membres nats de les mateixes ho hauran de fer contra el crèdit personal d'hores sindicals.

El Comitè d'Empresa i la Junta de Personal, així com els representants de les seccions sindicals representatives, disposaran d'un espai adequat i suficient pel seu ús i del material d'oficina que precisin per a la seva activitat sindical a l'empresa, degudament justificat.

L'Ajuntament informarà i donarà audiència al comitè d'empresa, amb anticipació suficient i abans de l'aprovació definitiva, de l'Oferta Pública d'Ocupació, de les convocatòries de concursos i oposicions i d'altres proves de caràcter lliure o restringit.

Caldrà també que sigui informat del nombre de places convocades, categoria i requisits, proves a fer i tot allò relatiu al contingut de les convocatòries.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 82

Cessió voluntària de crèdits horaris per activitat sindical

L'Ajuntament de Rubí cedeix de forma voluntària un crèdit horari mensual, equivalent a una jornada ordinària de treball (147 hores/mes), a favor dels sindicats que hagin obtingut un mínim del 10% de vots en el conjunt de la plantilla (Junta de Personal i Comitè d'Empresa) de l'àmbit de l'Ajuntament, a distribuir a parts iguals entre cadascuna de les seccions sindicals .

Les seccions sindicals comunicaran la persona en la que recaigui el esmentat crèdit, que haurà de ser membre del Comitè d'Empresa, de la Junta de Personal o delegat LOLS, a la qual podran acumular crèdit horari els altres membres del Comitè d'Empresa, Junta de Personal o delegat LOLS, indistintament, que voluntària i expressament vulguin cedir li, en còmput mensual.

Article 83

Presència sindical a la intranet municipal

Les seccions sindicals constituïdes disposaran d'un espai accessible a la Intranet Municipal des de la qual fer arribar informació a tot el personal.

Article 84

Assemblees i reunions

1. Tots els empleats de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, Tots els treballadors afectats per aquests pactes disposaran d'un màxim d'una hora mensual, acumulables en períodes bimensuals, per a la celebració d'assemblees generals o sectorials.

En cas de no poder se facilitar local per assemblea en el mateix edifici en què es presta el servei, es facilitarà un altre local municipal adient.

En la mesura del possible, les assemblees se celebraran fora de l'horari d'atenció al públic. En cas de coincidència amb horari d'atenció al públic, es pactaran serveis mínims per al personal que els hagi d'atendre i quedarà com a mínim una persona de cada Servei. En qualsevol cas, no es desatendrà a cap ciutadà que en aquell moment s'estigui atenent.

2. La realització d'aquestes assemblees s'haurà de comunicar a l'Ajuntament (Servei de Recursos Humans) per escrit i amb un mínim de 48 hores hàbils d'antelació. En aquesta comunicació s'haurà d'especificar l'ordre del dia, l'hora d'inici, el lloc que es sol·licita per fer l'assemblea i els treballadors convocats.

Capítol 9

Seguretat i salut laboral

Article 85

Principis generals

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de l'Ajuntament i de les organitzacions sindicals signants d'aquest acord.

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, les dues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

L'administració local es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat la seguretat i la salut dels treballadors. També es compromet a coordinar les actuacions de les seves unitats amb els serveis de prevenció.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 86

Avaluació de la salut

L'avaluació de salut dels treballadors que es realitzarà en els següents supòsits:

1. Quan el treballador s'incorpori al treball.
2. Quan un canvi de lloc de treball suposi l'assignació de noves tasques amb risc per a la seva salut.
3. Quan es reincorpori al treball després d'una absència llarga per motius de salut.
4. Quan per la normativa específica d'aplicació o per indicació dels protocols d'examen de salut derivats de les avaluacions de riscos es determini la seva programació.

Les referides avaluacions de salut dels treballadors poden ser obligatòries quan així es determini en les disposicions legals i reglamentàries específiques en matèria de Riscos Laborals, a sí com també les que es contemplin en les bases de concursos oposició, per a aquells col·lectius que la pròpia llei ja regula. També podran ser ho quan siguin indispensables per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors i quan l'estat de salut dels treballadors pugui constituir una amenaça per a la seva pròpia salut o per a la de terceres persones.

En els casos no previstos en els paràgrafs anteriors s'entendrà que l'esmentada vigilància està sotmesa a una voluntarietat condicionada, en el sentit que el treballador haurà de donar un consentiment exprés al contingut específic i abast de l'avaluació de la seva salut.

L'avaluació de la salut haurà de ser desenvolupada sota el principi de la confidencialitat de les dades, i només podran subministrar-ne dades de caràcter mèdic al propi treballador, als serveis mèdics responsables de la seva salut i a les autoritats sanitàries. A l'Ajuntament només se li remetran les conclusions en termes d'adequació al lloc de treball o assenyalant la necessitat d'introduir les mesures de protecció i de prevenció escaients.

Article 87

Protocols d'avaluació específic per a col·lectius de risc

L'Ajuntament elaborarà protocols d'examen i avaluació de salut específics per a cada col·lectiu de risc, indicant, quan així ho determini l'autoritat sanitària, els continguts específics i la periodicitat en que hauran de ser aplicats. Aquests protocols es fonamentaran en els resultats de les avaluacions de risc.

Article 88

Estudis epidemiològics

Es realitzaran estudis epidemiològics a partir de l'anàlisi dels resultats de vigilància de la salut dels treballadors. Amb periodicitat anual, es facilitarà al servei de prevenció de riscos laborals de l'ajuntament, estudis epidemiològics i estadístiques d'absentisme que facilitin la identificació relacional entre possibles riscos inherents al treball i les absències produïdes proposant models d'investigació i, si s'escau, l'adopció de mesures correctores per a la millora de les condicions de treball.

Article 89

Vigilància de la salut

Es garanteix el dret del personal municipal a una revisió mèdica amb periodicitat anual, de caràcter voluntari.

La revisió incorporarà els següents paràmetres:

Anàlisi de sang i d'orina:

- Anàlisi bàsica de sang i orina.
- Hepatitis, serologia i tuberculina en grups de risc.
- PSA a tot el personal de l'Ajuntament que ho desitgi a partir de 50 anys

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Indicadors o marcadors tumorals:

- Exploració mèdica i proves exploratòries segons protocols elaborats als efectes per a col·lectius de treballadors.
- D'altres paràmetres específics en funció del lloc de treball que la Corporació determini.

Article 90

Vigilància de la salut de personal sensible a riscos

Es durà a terme una vigilància de la salut de les dones embarassades en situació de part recent i dels empleats especialment sensibles a determinats riscos d'acord amb l'establert en l'article desè de la llei 39/1999, de 5 de novembre de promoure la conciliació de la vida laboral de les persones treballadores i dels articles 25 i 26 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Article 91

Vacunacions

L'Ajuntament es compromet a practicar anualment les vacunacions de grip, hepatitis i antitetànica, etc, quan així es determini per la revisió mèdica individual i en els col·lectius de risc (policia local, personal sanitari i d'altres que es determinin).

Article 92

Plans d'emergència

L'Ajuntament implantarà i actualitzarà a cada centre de treball un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors.

Article 93

Avaluacions de riscos

Es realitzaran avaluacions de riscos de tots els centres de treball de nova creació o remodelats. Aquestes avaluacions inclouran l'avaluació del risc d'incendi. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per a eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir los al màxim.

Article 94

Formació en prevenció

Es proporcionarà als empleats la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos laborals del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

L'administració donarà la formació bàsica prevista en la normativa vigent sobre seguretat i salut laboral a tots els delegats i delegades de prevenció.

Article 95

Estudis previs a l'execució d'obres o remodelacions

Els serveis de prevenció elaboraran un estudi previ a l'execució d'obres o remodelacions perquè les seves recomanacions es tinguin en compte.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 96

Vestuari

Tot el personal d'oficis i subaltern, i aquells que ho necessitin pel compliment de la seva feina, seran proveïts de vestuari, d'acord amb la relació de peces i periodicitat establerts en annex al present conveni.

Tot el personal està obligat a usar lo amb fins laborals i a les hores de feina, sense manipulació dels distintius ni alteracions de la uniformitat. L'ús inadequat es considera falta greu d'incompliment de les obligacions de treball.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral participarà en la definició i selecció dels equips de protecció individual.

En el moment de fer a mans el nou vestuari, el personal afectat estarà obligat a retornar a l'Ajuntament el vestuari usat. Aquesta serà una condició imprescindible per a què els hi sigui fet a mans el vestuari nou.

En el supòsit que es faci malbé una peça, per defecte de fabricació o per circumstàncies relacionades amb el treball i no imputables a negligència o manca de cura de l'interessat, l'Ajuntament procedirà a reposar la el més aviat possible.

Article 97

Clàusula d'assetjament sexual i moral

1. S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les sexuals conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta les condicions laborals i que crea un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidador i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball a l'aprovació o denegació dels esmentats favors.

2. S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors i treballadores que, menystenint la dignitat personal, exerceixen una violència psicològica de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat, sobre una persona o persones en el lloc de treball.

3. Per tal d'evitar aquestes situacions d'assetjament s'ha de fer una feina de prevenció com si es tractés de qualsevol altre risc laboral, en tant que aquestes conductes poden ocasionar danys (malalties, patologies o lesions) a la salut del personal laboral. Per això l'avaluació de riscos, la informació i la formació preventiva dels treballadors i les treballadores al respecte, les proves psicosocials de vigilància de la salut i la planificació d'actuacions preventives que contemplin la prevenció, han de ser sens dubte les claus per combatre les.

4. Les conductes constitutives d'assetjament sexual o moral han de ser sancionades segons es preveu en el text d'aquest conveni, i en el grau màxim de la falta, quan hi hagi prevalença de la superior posició laboral/jeràrquica de l'agressió.

Article 98

Pla d'Igualtat

L'Ajuntament de Rubí adoptarà les mesures necessàries per evitar la discriminació laboral entre homes i dones. Les parts es comprometen a redactar un Pla d'Igualtat en un termini no superior a 1 any.

El Pla d'Igualtat inclourà actuacions concretes en matèria de:

- Selecció i contractació
- Classificació professional i valoració de llocs de treball
- Sistema de remuneració i estructura salarial
- Promoció en el treball
- Formació professional
- Conciliació de la vida personal i laboral
- Avaluació de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 99

Pla de mobilitat

L'Ajuntament de Rubí adoptarà les mesures necessàries per desenvolupar un Pla de Mobilitat en els termes previstos per la Llei 9/2003, de 13 de juny, de la mobilitat i el Decret 152/2008, de juliol, sobre el Pla d'actuació per la millora de la qualitat de l'aire als municipis declarats zones de protecció especial de l'ambient atmosfèric, mitjançant el decret 226/2006, de 23 de maig.

Les parts es comprometen a negociar els continguts d'aquest Pla en un termini no superior a 1 any.

Disposició transitòria primera

Regulació de les situacions de dependència

Atesa la problemàtica existent en relació a l'obtenció de la declaració de dependència per part de l'autoritat competent, podran atorgar-se condicionament els ajuts i beneficis d'aquest Acord vinculats a dependència amb la sola petició del reconeixement d'aquesta situació. Els interessats disposaran de sis mesos per tal d'aportar la documentació acreditativa. Cas de no obtenir-la, s'entendran revocats els beneficis, i els interessats estaran obligats a retornar les quantitats aportades en concepte d'ajut o a recuperar el temps de treball deixat de prestar.

Annex 1

Normes reguladores de la formació professional per al personal de l'Ajuntament de Rubí

1. Finalitat de la formació

Els/les empleats/des de l'Ajuntament han d'adaptar-se a les noves demandes dels/ de les ciutadans/es.

Es precisen coneixements renovats i l'adaptació de valors i actituds. En aquest sentit, la formació ha de ser considerada com una necessitat i una obligació professional.

La formació constitueix un element essencial en l'estratègia de construir una administració orientada als ciutadans, un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració dels/les empleats/des municipals.

L'objectiu de la formació és el de facilitar l'adquisició de coneixements, capacitats o competències; i també facilitar la consolidació d'una cultura organitzativa orientada al ciutadà.

Als efectes de que tot el personal pugui accedir a l'esmentada formació, s'estableixen les següents normes.

2. Objectius de la formació

Facilitar l'adquisició de coneixements, capacitats o competències.

La consolidació d'una cultura organitzativa orientada al ciutadà.

La capacitat del personal.

La millora del servei públic

Els elements bàsics per configurar una carrera administrativa

L'estudi de les vies de promoció i valoració a través de la formació

3. Comissió de Formació

Es crearà una comissió paritària formada per la corporació i els representants de cada secció sindical acreditada.

4. Funcions de la Comissió de Formació

Entre d'altres funcions, tindrà les següents:

-Vetllar pel compliment dels objectius de la formació, assegurant els recursos tècnics i econòmics necessaris pel seu objectiu.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

- Fer el seu seguiment.

5. Necessitats formatives

Un cop realitzat l'estudi de necessitats formatives per l'Ajuntament, i aplicat el pla de formació que en resulti, la comissió de formació establirà els mecanismes que siguin necessaris per a l'actualització de les necessitats formatives.

6. Pla de formació

El Pla de formació s'elaborarà a partir dels resultats de l'estudi de necessitats i per un termini mínim de dos anys.

El Pla de formació s'haurà d'aprovar per la comissió de formació.

És el document que especifica els objectius a aconseguir detallant les activitats específiques per fer ho. El contingut del pla s'ha d'entendre com una metodologia sistemàtica i planificada destinada a millorar els coneixements, habilitats i actituds. Tot orientat a resoldre problemes en l'acompliment del treball i aconseguir objectius de l'organització.

7. Formació interna

És aquella que organitzada pel propi Ajuntament, figura detallada en el pla de formació i s'adreça a tots els professionals o grups concrets de professionals amb l'objectiu de millorar, des de la pròpia organització, aquelles necessitats que es detecten, tan des del punt de vista de capacitació professional com per l'adaptació a un nou lloc de treball.

Cursos que s'hagin de realitzar a sol·licitud dels directors de serveis, caps corresponents, seccions sindicals o del propi interessat/da.

Una vegada demanada la petició del cursos, el personal haurà de participar en els cursos programats, excepte que demostrï que sigui impossible la seva assistència.

El temps de durada del curs serà comptat com a temps de treball i es farà dins de la jornada laboral de la majoria de participants, sempre que sigui possible.

8. Formació externa

És aquella que organitzada des de l'exterior també s'ha d'orientar a assolir els objectius de l'Ajuntament. És realitzaran dins l'àmbit comarcal, provincial o nacional.

Proposada pel propi Ajuntament, treballador/a o seccions sindicals.

En cap cas no serà necessari que el treballador/a avanci el cost del curs de formació a realitzar.

9. Sol·licituds d'inscripció als cursos de formació

En tots els casos, excepte els cursos que realitzin els delegats sindicals per ells mateixos, s'haurà de presentar la corresponent sol·licitud al departament de Recursos Humans.

La esmentada sol·licitud es presentarà mitjançant la fitxa prevista a l'efecte.

Es farà constar, a més de les circumstàncies personals, si es demana per pròpia iniciativa o a requeriment del Director de serveis, Cap corresponent, delegats de l'empresa .

10. La compensació de la formació

L'alumne haurà de tenir el 75% d'assistència (llevat que l'absència resti acreditada per raons del servei o situació de IT).

Les hores destinades a formació es compensaran d'acord amb el temps real dedicat a la mateixa, sempre que es superi el esmentat 75% d'assistència.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Quan les hores destinades a formació s'hagin de realitzar fora de la jornada laboral ordinària diària, es compensaran a raó d'hora per cada hora realitzada sempre que tinguin que veure amb el millor desenvolupament del lloc de treball ocupat.

No tindrà caràcter compensable la formació que es faciliti als empleats per ajudar los a la consolidació laboral o funcionarització i que va incorporada dins del Pla d'Impuls Professional, llevat el que disposi la Comissió d'Impuls Professional.

Les hores vinculades amb itineraris formatius vinculats a la carrera i promoció professional compensaran en base a lo que s'estableixi en el futur reglament de formació pactat amb els agents socials.

11. Assistència i certificats

El certificat d'aprofitament es lliurarà exclusivament a aquells alumnes que com a mínim hagin assistit el 75% de les sessions.

12. Altres normes generals

Qualsevol certificat d'aprofitament dels cursos que tinguin alguna relació amb les tasques que es realitzen a l'Ajuntament, s'haurà de lliurar fotocòpia compulsada a RRHH, a efecte de ser arxivats en l'expedient personal.

13. Altres criteris

Tots els treballadors/es tindran el mateix dret de participar en cursos de formació sense cap greuge comparatiu. Es buscaran cursos que cobreixin totes les categories professionals, perquè cap treballador es quedi sense la possibilitat de millorar la seva formació si així s'acredita i es fa necessari en l'anàlisi de la detecció.

Es facilitarà la formació si el treballador vol fer un curs que sigui necessari i convenient per millorar la qualitat del seu treball.

L'Ajuntament trametrà tota la informació que rebí sobre cursos de capacitació i formació professional que rebí, tant d'empreses públiques com privades, a les seccions sindicals i al taulell d'anuncis.

Els assistents a cursos de fora de l'Ajuntament, amb participació limitada, faran extensiva la formació rebuda i la documentació facilitada a la resta de treballadors/es que pertanyin al mateix col·lectiu.

L'Ajuntament, mitjançant el Centre de Normalització Lingüística, continuarà proporcionant els instruments adequats per potenciar el coneixement de la llengua i cultura catalanes, facilitarà l'accés a cursos per a l'obtenció del títol de certificat de tots els nivells, al que tindran dret tots els treballadors/as sense cap excepció de categoria professional.

Annex 2

Vestuari i roba de treball

Conserges

Cada any: 2 pantalons d'estiu, 2 pantalons d'hivern, 2 camises d'estiu, 2 camises d'hivern, 1 calçat adequat (1 d'estiu i 1 d'hivern), 1 jaqueta.

Cada 2 anys: 1 corbata, 1 americana.

Cada 4 anys: 1 jaquetó

SAC (Notificadors)

Cada any: 2 pantalons d'estiu, 2 pantalons d'hivern, 1 jersei, 2 camises d'estiu, 2 camises d'hivern, 1 calçat d'estiu, 1 botes d'hivern.

Cada 2 anys: 1 americana, 1 impermeable, 1 corbata.

Cada 4 anys: 1 jaquetó.

Brigada Municipal d'Obres

Cada any: 1 jersei, 1 armilla reflectant, 1 calçat de seguretat d'hivern, 1 calçat de seguretat d'estiu, 2 pantalons de pana d'hivern, 2 pantalons d'estiu, 2 camises d'hivern, 2 camises d'estiu, 1 jersei amb cremallera, 1 armilla multibutxaca.

Cada 4 anys: 1 anorac, 1 impermeable.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Mercat

Cada any: 2 camises, 2 suadores, 1 calçat d'estiu, 1 calçat d'hivern.

Cada 2 anys: 1 anorac.

Cementiri

Cada any: 2 pantalons d'estiu, 2 camises d'estiu, 1 jersei amb cremallera, 2 granotes, 1 armill aabric, 1 calçat d'hivern, 1 calçat d'estiu.

Cada 2 anys: 1 impermeable, 1 jaqueta.

Parcs i Jardins

Cada any: 1 calçat seguretat hivern, 1 calçat seguretat estiu, 1 jersei cremallera, 2 pantalons pana hivern, 2 pantalons estiu, 2 camises cotó hivern, 2 camises estiu, 1 jersei cremallera, 2 samarretes màniga curta, 1 gorra, 1 gorra polar, 1 jersei, 1 armill a reflectant.

Cada 2 anys: 1 armill a multibutxaca

Cada 4 anys: 1 anorac, 1 impermeable.

Serveis Socials (treballadores familiars)

Cada any: 2 bates d'estiu, 2 bates d'hivern, 1 calçat adequat (1 d'estiu i 1 d'hivern)

Escola Bressol (personal de neteja i cuineres)

Cada any: 1 bata d'estiu, 1 bata d'hivern, 1 calçat adequat, 1 gorra (cuineres), 1 davantal (cuineres).

Escola Bressol (educadores)

Cada any: 1 bata d'estiu, 1 bata d'hivern, 1 calçat adequat.

Escola de Belles Arts

Cada any: 1 bata o granota de treball

Esports (Conserges)

Cada any: 1 pantalons, 1 pantalons d'hivern, 2 polos d'estiu, 2 polos d'hivern, 1 calçat adequat.

Cada 2 anys: 1 suadora.

La Sala (Conserges i personal del bar)

Cada any: 1 polo de color grana amb mànega llarga i anagrama de "la Sala", 1 polo de mànega curta i anagrama de "la Sala", pantalon negre (o faldilla), calçat.

Policia Local

Vestuari d'estiu

Cada 3 anys: 1 par de botes d'estiu (motoristes, cada 2 anys)

Cada 2 anys: 1 gorra de plat, 1 gorra de campanya, 1 pantaló, 1 pantaló de campanya, 1 parell de sabates i 1 parell de guants d'estiu (només motoristes).

Cada any: 1 camisa de màniga curta (motoristes, 3 camises), 2 parells de mitjons.

Vestuari d'hivern

Cada 4 anys: 1 anorac (motoristes, cada 3 anys), 1 malles interiors de motorista.

Cada 3 anys: 1 caçadora polar (motoristes, cada 2 anys), 1 parell de botes (motoristes, cada 2 anys).

Cada 2 anys: 1 parell de guants de patrulla, 1 parell de guants de motorista.

Cada any: 2 camises de màniga curta, 1 pantaló, 1 pantaló de campanya, 2 parells de mitjons.

Complements

Cada 4 anys: 1 casc de moto d'estiu, 1 casc de moto d'hivern.

Segons necessitats: 1 impermeable, 1 jaqueta sense mànigues, 1 reflector (motoristes, cada 2 anys), 1 cinturó, 1 funda d'arma, 1 defensa (ASP), 1 funda de defensa, 1 esposes, 1 funda de esposes, 1 funda d'emissora, 1 xiulet.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Escortes

Cada 3 anys: 1 Vestit complet d'hivern (pantaló, americana, corbata), 1 Vestit complet d'estiu (pantaló i americana, corbata), 1 Jaqueta d'hivern, 1 Jaqueta d'estiu, 1 cinturó.

Cada any: 1 pantaló d'hivern, 1 pantaló d'estiu, 1 camisa d'hivern, 1 camisa d'estiu, 1 sabates d'estiu, 1 sabates d'hivern.

Annex 3

Acord sobre retribucions 2010-2011

Article 1

Naturalesa del present Acord

El present Acord se subscriu per la Mesa General de Negociació a l'empareda del que disposa l'article 38 de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics per tal de regular les particularitats del règim retributiu del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Rubí.

Serán d'aplicació a aquest acord totes les prescripcions sobre àmbit temporal, termini de preavís, condicions de denúncia i seguiment establertes a l'Acord de Condicions de Treball Comunes dels Empleats Públics al servei de l'Ajuntament de Rubí.

Els acords que s'adoptin al si de la Mesa Sectorial de Seguretat tindran prevalença als presents acords en allò que es contradiguin.

Article 2

increments salarials

Anualment, les retribucions del personal s'incrementaran segons el que s'estableixi cada any en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, per tots els conceptes retributius.

Article 3

Retribucions del personal

D'acord amb la normativa vigent, les retribucions dels funcionaris al servei de l'Ajuntament de Rubí es classifiquen en bàsiques i complementàries.

Les bàsiques son les que retribueixen a l'empleat l'adscripció del seu cos o escala a un grup i nivell de classificació professional.

Les complementàries són les que retribueixen les característiques del lloc de treball, la carrera professional o el desenvolupament, rendiment o resultats assolits pel funcionari i qualsevol altre que no tingui la consideració de bàsica.

Article 4

Valors hora

A tots els efectes, s'estableixen els següents valors preu/hora:

Grup A1	25,07 EUR
Grup A2	22,06 EUR
Grup C1	19,05 EUR
Grup C2	16,04 EUR
Grup AP	14,79 EUR

El valor hora és el resultat de la mitjana per a cada grup professional de la fórmula següent:

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Preu hora = Tots els conceptes salarials * 14,75 pagues / 1512 hores.

Article 5

Antiguitat i triennis

El concepte de remuneració de l'antiguitat de tot el personal serà per triennis vençuts.

Els serveis prestats a d'altres administracions públiques els seran reconeguts, a efectes de reconeixement de triennis, a tots els que els meritin, vist el que es disposa a la Llei 70/1978 de 26 de desembre de reconeixement de serveis previs a l'Administració pública.

Article 6

Complement específic

El complement específic retribueix les condicions específiques del lloc de treball i l'integren diversos factors, que s'esmenten en el present Conveni.

Article 7

Factor de valoració

Aquest factor del complement específic es calcula en base la puntuació resultat de la valoració de llocs de treball i la seva quantificació es calcula sobre la base de multiplicar els punts assignats al lloc pel valor punt corresponent al grup

Grup	Valor mensual Punt
A1	16,13 EUR
A2	16,13 EUR
C1	16,13 EUR
C2	16,13 EUR
AP	19,04 EUR

Article 8

Factor de jornada irregular

El factor del complement específic de jornada irregular retribueix aquells llocs de treball que tenen assignada una Jornada Irregular, en els termes previstos en l'Acord de condicions de treball comunes, i queda establert per a cada grup de classificació, en les següents quantitats brutes mensuals:

G: grup; F10: Fins al 10% de jornada irregular; F20: Fins al 20% de la jornada irregular; F25: Fins al 25% de la jornada irregular. Euros.

G	F10	F15	F20
A1	126,20	252,42	315,94
A2	126,2	252,42	315,94
C1	111,06	222,13	278,03
C2	95,91	191,84	240,11
AP	80,77	161,55	202,20

Article 9

Factor jornada flexible

La percepció d'aquest complement és incompatible amb la de qualsevol altre complement vinculat a jornada (jornada partida, jornada perllongada) o de dedicació (especial dedicació).

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

La forma de càlcul es la següent:

- 216 hores * preu hora tarifa segons el grup * 1,50 (A)
- 10% jornada irregular (B)

Grup	(A)	(B)	Total any (14 pagues)	Total mes
A1	8.124,30	1767,00	9891,30	706,52
A2	7.149,38	1767,00	8916,38	636,88
C1	6.174,46	1554,87	7729,33	552,09
C2	5.199,55	1342,83	6542,38	467,31
AP	4.794,34	1130,80	5925,14	423,22

Article 10

Factor de jornada partida

És un factor del complement específic que té per objecte compensar els llocs de treball que tinguin fixada, un o més dies de la setmana, una jornada de treball que impliqui l'haver de treballar el matí i la tarda en comparació amb l'horari normal de l'Ajuntament.

Atenent els dies i hores treballats per la tarda, s'aplicarà, sobre el total del complement de jornada partida, serà de 174,27 EUR bruts mensuals, el percentatge previst en la taula següent:

Hores/Tardes	5 tardes	4 tardes	3 tardes	2 tardes	1 tarda
> 3,50 h.	100%	82%	66%	50%	28%
Entre 3 i 3'50 h.	95%	77%	61%	45%	23%
Entre 2,5 i 3 h.	90%	72%	56%	40%	18%
Entre 2 i 2,50 h.	85%	67%	51%	35%	13%

La compensació per jornada partida té efectes només quan es realitza. En qualitat de complement del lloc de treball no es consolida, per tant, en el sou de l'empleat amb motiu de canvi o modificació de condicions horàries que impliquin la realització d'una jornada partida inferior o el passí a una jornada continuada.

Les jornades de treball de la tarda inferiors a 2 hores no es tindran en compte a efectes del càlcul del percentatge de jornada partida.

Jornada partida professors d'escoles municipals:

En els llocs de treball de professors de les escoles d'Art i Música, donat que dins del seu horari existeixen unes hores per a preparació, a l'hora de calcular el percentatge es tindran tant sols en compte les hores de presència.

Escoles Bressol:

El col·lectiu de l'Escola Bressol queden exclosos d'aquest acord ja que dins del seu horari s'inclou el temps destinat per dinar.

Conserges de centres d'educació:

Tenint en consideració la necessària flexibilitat que ha de reunir el col·lectiu de conserges, percebran el 100% del valor convingut amb caràcter general per a la jornada partida. El valor en més resultant els serà amortitzat dels complements personals en la mida que sigui possible.

Article 11

Factor de jornada perllongada.

Compensa aquells llocs de treball que tenen establerta una jornada superior a la general convinguda. Està en funció de les hores addicionals establertes, compensades al preu d'hora normal a què fa referència l'article 4.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 12

Factor a compte de regularització

És un factor individual, on consten valoracions precedents vinculades al desenvolupament personal i professional, i que hauran de ser objecte d'una futura regularització mitjançant un procés de valoració de llocs de treball. Inclou els conceptes "paga d'objectius", "complement a compte de regularització" i "complement personal", que es declaren extingits. Els valors d'entrada corresponents al personal de nou ingrés són els següents amb caràcter mensual.

G: grup; N: nivell; VM: valor mensual.

G	N	VM
A1	30	73,24 EUR
A1	28	71,85 EUR
A1	26	66,10 EUR
A1	25	62,94 EUR
A1	24	57,82 EUR
A1	22	53,66 EUR
A1	20	48,81 EUR
A2	28	67,72 EUR
A2	26	57,12 EUR
A2	25	54,41 EUR
A2	24	52,69 EUR
A2	22	50,45 EUR
A2	20	48,27 EUR
A2	18	47,10 EUR
A2	16	44,06 EUR
A2	14	40,98 EUR
C1	22	48,94 EUR
C1	20	46,68 EUR
C1	16	38,25 EUR
C1	15	37,67 EUR
C1	14	32,53 EUR
C2	24	45,70 EUR
C2	20	42,01 EUR
C2	18	40,24 EUR
C2	17	39,30 EUR
C2	16	38,36 EUR
C2	15	35,12 EUR
C2	14	33,02 EUR
C2	13	30,92 EUR
C2	12	29,96 EUR
AP	12	31,30 EUR
AP	11	28,51 EUR

Article 13

Factor específic consolidat

És un factor individual, que incorpora valoracions precedents de productivitat de caràcter fix i periòdic establertes a l'anterior Conveni col·lectiu i Pacte de condicions de treball i que haurà de ser objecte d'una futura regularització mitjançant un procés de valoració de llocs de treball, així com el 75% de la vigent paga d'assistència i absentisme establerta a l'article 51 de l'anterior Conveni col·lectiu. Els valors d'entrada corresponents al personal de nou ingrés són els següents amb caràcter mensual.

Grup	Nivell	Valor mensual
A1	30	360,47
A1	28	312,45
A1	26	292,83

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Grup	Nivell	Valor mensual
A1	25	282,35
A1	24	268,83
A1	22	255,87
A1	20	241,50
A2	28	302,85
A2	26	259,28
A2	25	252,96
A2	24	246,72
A2	22	239,29
A2	20	231,40
A2	18	226,39
A2	16	217,88
A2	14	207,93
C1	22	244,88
C1	20	217,58
C1	18	201,16
C1	16	192,14
C1	15	189,75
C1	14	176,78
C2	24	205,31
C2	20	206,69
C2	18	190,74
C2	17	188,56
C2	16	185,79
C2	15	177,39
C2	14	171,37
C2	13	165,48
C2	12	162,29
AP	12	162,28
AP	11	155,76

Article 14

Factor d'especial dedicació i/o disponibilitat

S'entén per especial dedicació aquells llocs de treball que han d'adaptar la seva jornada i horari a les necessitats variables i puntuals dels serveis.

S'entén per disponibilitat la situació d'aquests llocs de treball que poden ser requerits en qualsevol moment i circumstància per raons del servei.

Tant l'assignació com la supressió d'aquests factors estarà vinculada a modificacions de la situació de disponibilitat o de dedicació requerida al lloc de treball que hauran de quedar degudament acreditades. Les resolucions que s'adoptin al respecte seran del coneixement dels òrgans de representació del personal.

Article 15

Factor OAC

S'estableix un factor addicional de valoració del Complement Específic que s'estableix en la quantitat anual de 3.756,67 EUR La seva assignació restarà supeditada als següents criteris:

- S'atorgarà a tots aquells empleats del servei municipal d'atenció al ciutadà pertanyent als grups C2 i C1 que realitzin una jornada setmanal efectiva de 40 hores sotmesa a jornada partida i guàrdies de dissabtes.
- La percepció es realitzarà en dotze quantitats de 313,05 EUR els mesos de gener a desembre.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

c) No s'aplicarà en els supòsits de personal que hagi realitzat absències de més de cinc dies durant el mes immediatament anterior al de la seva percepció, excepció feta de dels de baixa per IT per accident, maternitat, paternitat, vacances o assumptes propis.

Article 16

Productivitat

El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, el interès i la iniciativa amb què l'empleat exerceix la seva feina.

L'apreciació de la productivitat es realitzarà en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball.

El ple de la corporació determinarà en el pressupost anual la quantitat global destinada a l'assignació del complement de productivitat dins els màxims establerts per la legislació vigent aplicable.

La distribució d'aquesta quantia la farà l'òrgan competent de la corporació que assignarà individualment el complement de productivitat amb subjecció als criteris que s'hagin establert amb la representació sindical.

Ambdues parts convenen la necessitat de revisar en profunditat l'actual paga d'absentisme i productivitat mitjançant un Reglament. Mentre tant no s'articula de mutu acord un nou sistema d'avaluació del rendiment mitjançant un reglament, seran d'aplicació les normes transitòries que s'afegeixen al present Conveni.

Article 17

Apreciació de la productivitat per realitzar funcions de superior categoria

Aquesta productivitat s'aplica als supòsits de persones a les que s'ha assignat transitòriament un lloc de treball de categoria superior a la pròpia i consistirà en el pagament d'una productivitat transitòria i no consolidable calculada en funció de la diferència salarial entre les retribucions complementàries del lloc de treball d'origen i el lloc de treball de superior categoria.

Article 18

Gratificacions extraordinàries

Es manifesta la voluntat de reduir les feines extraordinàries al mínim necessari i sempre per causa de força major.

Si són necessàries, es repartiran equitativament entre el personal, atenent la deguda relació entre la feina a desenvolupar i la qualificació del personal.

La forma de compensació de les hores extraordinàries es farà preferentment amb temps de descans equivalent al 75% més per cada hora normal i al 100% més en hores nocturnes o festives. La dita compensació haurà de realitzar-se en el termini màxim de 4 mesos des de la data de la seva realització.

Únicament per raons degudament justificades pels serveis se n'admetrà la compensació econòmica, d'acord amb les següents tarifes:

HE: valor hora extraordinària; NF: valor nocturna o festiva.

	HE	NF
Grup A1	43,88	50,15
Grup A2	38,61	44,13
Grup C1	33,34	38,11
Grup C2	28,08	32,09
Grup AP	25,88	29,58

Els representants dels treballadors en coneixeran el detall i el nombre de les que s'hagin realitzat.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

El personal en llocs de comandament que percebi el factor d'especial dedicació no pot reclamar la percepció de gratificacions per raó de serveis extraordinaris.

Article 19

Pagues extres

Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord de condicions de treball comunes percebrà 2 pagues extres d'una mensualitat del 100% de les retribucions bàsiques i de les complementàries, excepció feta dels factors que expressament no ho contemplin. Aquestes pagues s'abonaran els mesos de juny i desembre.

El personal d'antiguitat inferior a l'any percebrà la part proporcional d'aquestes pagues, calculades de la següent manera: De desembre a maig, la d'estiu, i de juny a novembre, la d'hivern, segons la normativa vigent.

Article 20

Desplaçaments

1. Quilometratge

Els empleats públics que per raons de treball hagin de desplaçar-se ho faran sempre i amb preferència amb transport públic, el bitllet del qual els serà abonat per l'Ajuntament. Si excepcionalment, o per no haver-hi alternativa, han de fer-ho amb mitjà propi, se'ls abonarà la quantitat de 0'30 EUR per quilòmetre, si és un automòbil i 0,15 EUR si és un ciclomotor, més les despeses de peatges i aparcament en cas que aquestes siguin necessàries.

2. Dietes i desplaçaments

Quan per raó de treball hagin de desplaçar-se fora del centre de treball, les dietes seran les que es preveuen al Decret 138/2008, de 8 de juliol d'indemnitzacions per raó del servei, amb els màxims següents, degudament justificats:

Dietes

Allotjament, import justificat documentalment amb un màxim de: 120 euros.

- Manutenció de dinar: 19 euros.
- Manutenció de sopar: 19 euros.
- Manutenció de dinar i sopar: 38 euros.

Quan s'hagin de fer desplaçaments amb certa continuïtat s'estudiarà la possibilitat de facilitar algun sistema de compensació, tipus "Tiquet Restaurant" o similar.

Article 21

Pagament de la nòmina

La nòmina mensual es farà efectiva abans del dia 27 de cada mes, mitjançant transferència bancària, en relació a la situació del personal el dia 16 del mateix mes. Les resolucions administratives que generin a la nòmina variacions i que es verifiquin amb posterioritat a la data del 16, s'inclouran en la nòmina mensual immediatament posterior.

En el cas de personal d'ingrés posterior al dia 16 de cada mes o de personal vinculat a substitucions temporals de durada incerta, la seva nòmina se'ls ingressarà abans del dia 10 del mes següent.

Disposició transitòria

Regularització del complement de productivitat

Les parts convenen que a l'efecte de consensuar un procediment per a regular l'aplicació del nou complement de productivitat crearan una comissió paritària que haurà de presentar una proposta per a la seva aprovació a la Mesa de Condicions Comuns abans del 30 de juny de 2010.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

a) El setembre de 2009 s'abonarà la darrera paga d'assistència i absentisme en els terminis i en les quanties previstes a l'article 51 de l'anterior Conveni Col·lectiu, i s'abonarà la quantia meritada, de forma íntegra.

b) A partir de l'1 de gener de 2010, la part fixa de la paga d'absentisme i productivitat, establerta en el 75% de la massa salarial bruta individual, es consolidarà com a factor mensual del Complement Específic de Productivitat Consolidada establert a l'. Amb el 25% variable restant es constituirà una dotació global per a productivitat.

c) Durant 2010 i 2011 la dotació global per a productivitat establerta en el punt precedent s'incrementarà en 130.000 EUR cada any fins arribar al valor màxim de 260.000 EUR (quantia global per a tot el personal de la Corporació).

Ambdues parts es comprometen a consensuar o aprovar un reglament d'assignació de productivitat durant 2010. Mentre tant no s'arribi a un acord respecte del reglament, el 25% establert a l'apartat b) s'abonarà íntegrament, però la dotació global per a productivitat no serà incrementada en les quantitats previstes a l'apartat c).

Una vegada aprovat el reglament la dotació anual de 130.000 EUR es reduirà en proporció als dies transcorreguts sense acord l'any en qüestió.

Annex 4

Pactes de la mesa sectorial de seguretat referits a l'Acord de condicions comunes de l'Ajuntament de Rubí

El present document fa constar el conjunt de pactes addicionals que s'han recollit a si de la Mesa Sectorial de Seguretat, l'àmbit d'aplicació dels quals fa referència, única i exclusivament a la Policia Local de l'Ajuntament de Rubí.

En totes aquelles coses no especificades, els serà d'aplicació el contingut de les condicions comunes convingudes al si de la Mesa General.

1. Regularització VLT i CD

Complement específic, nivells de destinació:

Per tal de llimar les diferències entre les diferents comeses que s'efectuen al si de la Policia Local, i amb caràcter provisional, es convé igualar els nivells del complement de destinació i la puntuació que serveix per calcular el complement específic, fruit de la vigent valoració de llocs de treball, de la següent manera:

- Agents: Nivell de CD 16 i 28 punts de VLT;
- Caporals: nivell de CD 18;
- Sergents: Nivell de CD 20;
- Sotsinspectors, Nivell de CD 22;
- Inspectors, nivell de CD 26;
- Intendent cap, nivell de CD 28.

El valor econòmic d'aquests canvis anirà a càrrec del 75% del import de l'actual complement de productivitat mensual denominat paga de valoració, constituent la consolidació d'una part d'aquesta productivitat. Aquest increment no haurà de suposar un augment net de les quantitats totals meritades actualment.

Es garantirà que de l'aplicació d'aquests canvis no en resulti una minoració de les retribucions actuals de cap empleat. De donar-se aquest supòsit, a l'empleat afectat se li assignarà un Complement Personal Transitori absorbible per posteriors augments del complement específic.

2. Paga de productivitat (dita de valoració):

El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, el interès i la iniciativa amb que l'empleat exerceix la seva feina.

L'actual paga de productivitat que perceben els membres de la Policia Local de Rubí, dita de Valoració, es consolidarà parcialment de la manera expressada en el paràgraf anterior als complement de destí i complement específic. La resta passarà a formar part addicional d'una paga de productivitat, negociada al si de la Mesa General, que es refereix, inicialment, al 25% de l'antiga paga d'absentisme, el 75% de la qual passa a consolidar-se com a factor del complement específic.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

La quantitat resultant de la diferència entre el 75% de la paga de productivitat de valoració i el valor total del resultat de la consolidació per l'equiparació del complement de destinació i el complement específic que s'ha detallat més amunt, passarà a ser un factor del complement específic en el mes immediatament posterior a la signatura d'aquests acords.

Els ítem de les condicions per l'aplicació d'aquesta paga de productivitat de valoració, es convindran de comú acord amb la Mesa Sectorial, atenent les particularitats de la Policia Local i dintre dels paràmetres generals establerts per la resta d'empleats municipals.

3. Factors del complement específic

Tal com s'estableix a l'article 4 del RD 861/1986, de 25 d'abril, pel que s'estableix el règim de retribucions dels funcionaris d'administració local i l'article 169 del RD 214/1990 (RPSAL), el complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat (...), només es pot atribuir un complement específic, però la quantitat corresponent pot variar en funció dels factors.

Per aquest motiu els factors relacionats i previstos en base a les diferents funcions encomanades, es detallen atenent les seves particularitats, especialitats i condicions.

L'accés a aquestes especialitats es farà internament mitjançant procés selectiu. Els nomenaments seran comunicats a la representació dels empleats i a Recursos Humans. Només seran cobertes al marge d'aquest procediment les especialitats d'escolta i d'UTAL o altres possibles especialitats de característiques similars a aquestes.

Anualment es convocaran les vacants de les especialitats i s'obrirà un període de sol·licituds que finalitzarà el 30 de juny per poder accedir als diferents llocs objecte de remuneració mitjançant factors del complement específic. Les proves d'accés es faran al mes d'octubre i la resolució de les mateixes serà abans del 15 de desembre, per tal de que puguin començar a primer de gener.

S'estableix una reserva de mobilitat d'un 25% anual dintre de cada secció. Aquesta reserva serà efectiva si hi ha demanda suficient i es supera el procés selectiu corresponent. Si hi ha vacants que no es cobreixen a través del procés selectiu, podran ser cobertes per designació del Cap de la Policia Local.

L'organització podrà proposar a l'òrgan competent l'aplicació d'altres factors puntuals del Complement Específic per comeses que ara no es contemplin en el present acord.

3.1 Factor de festivitat i rotativitat

Aquest factor mensual remunera la situació d'aquells llocs de treball de la Policia Local sotmesos a quadrant rotatori i que no poden gaudir de les festes ordinàries. També remunera la disponibilitat dels llocs no sotmesos a dit quadrant, però susceptibles de ser cridats per atendre necessitats puntuals a criteri de l'organització. S'avalua en la següent quantitat per totes les pagues, les dues extres incloses:

<u>Categoria</u>	<u>Import anual</u>
Agent	1486,76
Caporal	1720,14
Sergent	2002,52

(La fórmula és la del valor actual mensual x 15/14)

3.2 Factor de torn partit (factor general per tots els empleats municipals, negociat a la Mesa General comuna).

Atenent els dies i hores treballats per la tarda, s'aplicarà, sobre el total del complement de jornada partida, el valor pel 2010 serà de 174,27 EUR bruts mensuals, el percentatge previst en la taula següent:

<u>Hores/Tardes</u>	<u>5 tardes</u>	<u>4 tardes</u>	<u>3 tardes</u>	<u>2 tardes</u>	<u>1 tarda</u>
> 3,50 h	100%	82%	66%	50%	28%
Entre 3 i 3'50 h	95%	77%	61%	45%	23%
Entre 2,5 i 3 h	90%	72%	56%	40%	18%
Entre 2 i 2,50 h	85%	67%	51%	35%	13%

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

La compensació per jornada partida té efectes només quan es realitza. En qualitat de complement del lloc de treball no es consolida, per tant, en el sou de l'empleat amb motiu de canvi o modificació de condicions horàries que impliquin la realització d'una jornada partida inferior o el passí a una jornada continuada.

Les jornades de treball de la tarda inferiors a 2 hores no es tindran en compte a efectes del càlcul del percentatge de jornada partida.

3.3 Factor d'especialitat (motoristes, ciclista):

Aquest factor remunera la situació d'aquells llocs de treball de la Policia Local assignats a la unitat de motoristes, o amb bicicleta.

Unitat de motoristes:

Composició:

- 1 Caporal o 1 Sergent
- 12 agents

<u>Torn horari</u>	<u>Horari d'inici</u>	<u>Horari de finalització</u>
6 agents de torn matí	07.00	15.00
6 agents de torn tarda	14.00	22.00
1 cap de setmana treball de cada 4	08.00	20.00

Agents de torn matí o tarda:

Treballen de dilluns a diumenge amb un quadrant seqüencial de tres cap de setmana de festa i un de treball. Una de cada tres setmanes tenen treball el cap de setmana i gaudeixen dels dos dies de festa entre setmana (excepte el mes de juliol o agost en què per raons organitzatives s'incorporaran al quadrant general rotatiu)

Retribucions específiques: l'equivalent al plus de motorista actual

Per als agents dels dos torns de matí o tarda, s'estableix un valor mensual a percebre:

<u>Categoria</u>	<u>Import mensual</u>	<u>Import anual</u>
Agent	143,42 x12	1.721,04 EUR
Caporal	183,54 x12	2.202,48 EUR
Sergent	239'21 x12	2.870,52 EUR

3.4 Factor d'especialització

El factor d'especialització remunera la situació d'aquells llocs de treball de la Policia Local assignats a la Unitat d'Atenció al Ciutadà, Unitat d'Atenció a la Víctima, Unitat d'Operadors, Educació viària, Unitat Canina, UTAI, USP.

El factor del complement específic dels agents adscrits al factor d'especialització és el següent:

Supòsits d'empleats sotmesos a quadrant general:

<u>Categoria</u>	<u>Import diari</u>	<u>Import mensual</u>	<u>Import anual</u>
Agent	7,17 x 20 EUR	143,42 x12	1.721,04 EUR
Caporal	9,17 x 20 EUR	183,54 x12	2.202,48 EUR
Sergent	11,96 x 20 EUR	239'21 x12	2.870,52 EUR

La compensació d'aquest factor té efectes per dia treballat i només quan es realitza, excepte els dies concrets que per necessitats del servei, determinades per l'organització, passin a ocupar d'altres ocupacions puntuals. Aquesta quantitat serà abonada els dies de permís contemplats en l'Acord de condicions comunes i seran incompatibles amb qualsevol altre factor d'especialització. No es consideraran permisos a efectes de comptabilitzar el complement les visites mèdiques dins d'horari de treball. El mes de vacances es percebrà la mitjana dels sis darrers mesos.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

3.5 Factor d'horari nocturn

Aquest factor remunera la situació d'aquells llocs de treball adscrits al servei de Policia Local que per raó de la seva rotació horària o la seva adscripció han de realitzar ocasionalment el seu servei en horari nocturn, de 22 a 6. També s'entendrà com a íntegrament nocturna la jornada que compregui un mínim de 3 hores dintre d'aquest tram horari. Aquest complement s'abonarà al personal únicament els dies que efectivament realitzi el treball d'horari nocturn, i no s'inclou a les pagues extraordinàries.

Categoria	Import dia	Dies mes	Total mes
Agent	12,03 EUR	30	361,00 EUR
Caporal	13,37 EUR	30	401,20 EUR
Sergent	15,37 EUR	30	461,20 EUR

3.6 Factor a compte de regularització (ACR)

És un factor individual, on consten valoracions mensuals precedents vinculades al desenvolupament personal i professional, i que hauran de ser objecte d'una futura regularització mitjançant un procés de valoració de llocs de treball. Inclou els conceptes "paga d'objectius", "complement a compte de regularització" i "complement personal", que es declaren extingits. Els valors d'entrada corresponents al personal de nou ingrés són els següents amb caràcter mensual. Aquest valors són per totes les pagues.

Grup	Nivell	Import
A1	28	71,85 EUR
A2	26	57,12 EUR
A2	18	47,10 EUR
C1	22	48,94 EUR
C1	20	46,68 EUR
C1	15	37,67 EUR
C1	14	32,53 EUR
C2	24	45,70 EUR
C2	20	42,02 EUR
C2	18	40,24 EUR
C2	16	38,36 EUR

3.7 Altres factors

La resta d'unitats no contemplades en aquests acords mantenen les mateixes condicions de l'anterior pacte de condicions.

4. Indemnitzacions per raó del servei (Retribucions per assistència a jutjats).

Segons el RD 861/1986, de 25 d'abril, on s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració Local, el concepte de les retribucions per compareixença a jutjats, és el de les indemnitzacions per raó del servei, regulades pel RD 138/2008, de 8 de juliol.

L'objecte de la indemnització per raó de l'assistència a jutjat no és altra que la compensació de les obligades compareixences fora de les hores habituals del servei i remunerar les despeses que aquest fet pugui ocasionar.

Aquestes tenen els següents components:

- Desplaçament al lloc de la citació.
- Abonament de les dietes per dinar o sopar.
- Compensació del possible horari inhabitual de la citació.

S'acorda per enguany, abonar 77,20 EUR si la compareixença és als jutjats de Rubí, i 121,40 EUR, si és a fora del Municipi. Aquests valors s'han calculat, aplicant els successius % des dels valors convinguts el 2004, en base a la LPGE.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

També s'acorda que, d'haver-hi més d'un judici el mateix dia, es percebrà la quantitat íntegra convinguda pel primer, i la meitat pel segon i següents, sempre que la citació sigui a la mateixa seu dels jutjats i no hi hagi interval de més de 3 hores entre els judicis.

Aquestes indemnitzacions, atesa la seva finalitat compensatòria, no son aplicables quan la compareixença sigui en hores de treball.

De donar-se la circumstància de coincidència parcial, s'abonarà el temps extraordinari emprat fins a 2 hores i les despeses de desplaçament i d'altres que puguin concórrer sempre que es justifiquin. Si aquesta coincidència supera el temps indicat de dues hores, s'abonarà el import de la indemnització segons el previst al paràgrafs anteriors. Aquestes s'abonaran segons els valors recollits en l'apartat general de compensació de dietes de l'Acord de condicions comunes.

S'acorda que aquestes quantitats es revisaran anualment, segons el increment salarial que prevegi la LPGE.

Assistència fora del municipi en supòsits de citacions davant de l'Audiència Nacional, o d'altres de la mateixa significació i que requereixin un desplaçament significatiu:

En aquests supòsits, s'acorda abonar la quantitat prevista per assistència a judicis fora del municipi, més despeses de desplaçament, en avió o tren, i les dietes legalment establertes al RD 138/2008, de 8 de juliol, sobre indemnitzacions per raó del servei.

5. Jornada

La Jornada anual dels funcionaris de la policia local és de 1.672 hores.

6. Horari

L'horari de la Policia Local, en termes generals i amb l'excepció dels horaris específics de les especialitats contemplades en aquests pactes, serà de 8 hores diàries en tres torns, amb l'excepció de la jornada planificada de caps de setmana.

- Torn de matí: de 6 a 14 hores.
- Torn de tarda: de 14 a 22 hores.
- Torn de nit: de 22 a 6 hores.

Anualment es confeccionarà per la Prefectura els quadrants, on es detallaran els diferents torns i la seqüència de festius de totes les seccions.

En no haver acord puntual, es seguirà aplicant l'actual i es crearà una comissió per l'estudi i seguiment dels mateixos.

7. Acord relatiu als criteris per la concessió de permisos, canvis de festius i altres incidències

En quan als dies de lliure disposició:

Els dies de lliure disposició seran de 8 hores cadascun.

Segons l'article 48.2 de l'EBEP es gaudiran 2 dies addicionals al complir el 6é trienni, que s'incrementaran un dia més per cada trienni complert des del 8é.

Els dies propis no regulats (tres, més un de vacances, i els que corresponguin segons aplicació individual de l'article 48.2 EBEP), es gaudiran d'acord els presents criteris per la concessió de permisos.

La resta es podrà sol·licitar quan convingui a l'empleat, per dies sencers, o fraccions de mitja jornada com a mínim (quatre hores) sempre que les peticions es facin amb un temps mínim de 7 dies hàbils. En cas de situacions sobrevingudes de necessitat (assumptes greus o de certa transcendència) aquest termini podrà ser inferior als set dies.

Els dies de lliure disposició es podran denegar:

- En períodes de vacances d'estiu (mesos de juliol i agost).
- Per Setmana Santa (compresos els dos torns).

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

- Per Nadal, compresos els dos torns i fins el dia 5 de gener inclòs. El torn de nit d'aquest darrer dia en quedarà exclòs si el servei de la Cavalcada de Reis queda cobert sense la necessitat d'haver de moure agents del torn de nit a la tarda.

- Festa Major.

- Dies en els que hi ha activitats programades que requereixin un increment de recursos humans per tal de garantir aquests, tals com: Jornada d'eleccions, vigília de Reis, festivitat de Sant Antoni Abat, Carnaval, Dia d'Andalusia, revetlla de Sant Joan i d'altres, quan l'organització no pugui cobrir el servei amb personal en jornada extraordinària.

- Situacions excepcionals d'emergència que requereixin la mobilització general dels recursos humans de la policia, com inundacions, nevades, ventades i d'altres que pugui senyalar Protecció Civil.

- Quan l'organització no pugui cobrir el servei amb personal propi, en temps extraordinari, i quan sigui necessari per assegurar els serveis bàsics establerts, previstos a l'annex 1 i segons l'acta aprovada per la sectorial amb data 15 d'octubre de 2008.

Les sol·licituds es faran amb un temps mínim de 7 dies hàbils (entenen hàbils com els compresos de dilluns a divendres dintre del calendari de festes oficial vigent a Rubí) La resposta es donarà dintre dels tres dies hàbils següents. Quan no es cobreixin els serveis bàsics les sol·licituds es podran denegar 4 dies abans del dia demanat.

Una vegada concedits els permisos no es denegaran, tret de produir-se alguna situació rellevant d'excepcionalitat.

Aquests dies podran fer-se servir per compensar absències i permisos no remunerats, per la qual cosa es computaran fraccions de mitja jornada (quatre hores) com a mínim.

En quan a dies i hores acumulades:

Les sol·licituds es faran sempre amb un temps mínim de 7 dies hàbils (entenen hàbils com els compresos de dilluns a divendres dintre del calendari vigent a Rubí) i es podran denegar pels mateixos motius que s'expressen més amunt i en especial, sempre que calgui assegurar els serveis bàsics establerts.

No es podran acumular més de 40 hores per aquest concepte. En cas d'arribar a aquest límit, l'organització en planificarà l'escreix produït a partir d'aquest moment en el quadrant corresponent a l'empleat.

Aquests dies podran fer-se servir per compensar absències i permisos no remunerats, per la qual cosa es computaran fraccions de mitja jornada (quatre hores) com a mínim.

Les autoritzacions a les sol·licituds presentades, tant de dies de lliure disposició com les de dies i hores acumulades, es contestaran per la Prefectura en un termini màxim de 3 dies hàbils, excepte les que siguin presentades durant els caps de setmana o bé en altres períodes de festa.

Sol·licitud de canvis de torn de treball entre agents:

Nomes es podran considerar els que es facin abans del dia 15 de cada més, a fi i efecte de disposar dels calendaris de treball el dia 20 i en tot cas cada un dels agents farà les festes i els caps de setmana de l'altre.

Sol·licitud de canvis de dies de festa entre agents:

Les peticions s'hauran de fer amb set dies d'antelació i es podran concedir en funció de la idoneïtat dels serveis i/o especialitats.

Altres incidències:

Quan s'hagi de finalitzar el servei abans d'hora (hores sindicals, indisposicions, formació, etc.) es tindran en compte les següents indicacions:

- Informar al responsable del servei.
- Marcar a la sortida (i a l'entrada si s'escau), marcant el codi d'incidència corresponent.
- Aportar el justificant que correspongui.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

- En quan a les hores sindicals i dintre del respecte absolut a les normes reguladores d'aquest dret, atesa la possible incidència en el compliment dels serveis bàsics establerts, es procurarà sol·licitar-les, sempre que sigui possible, amb una antelació de 24 hores.

8. Formació

La formació estarà subordinada al que es preveu a l'annex 1 de l'Acord de condicions comunes.

Annexos:

Annex 1. Serveis bàsics

La definició del concepte de servei ordinari, segons les necessitats de l'organització són els efectius per sota dels quals es considera des de la direcció tècnica, que no es garanteix la prestació del servei de Policia Local.

Per la qual cosa s'estableix que els següents serveis mínims són d'especial rellevància:

Quadre 1. Serveis bàsics de dilluns a divendres

Matí	Tarda	Nit
1 comandament	1 comandament	1 comandament
2 patrullers	2 patrullers	4 agents unitat patrulles, USP
1 motorista *	1 motorista *	1 agent UAC
1 proximitat *	1 proximitat *	1 sala
1 sala 1 agents H-0	1 sala	
1 agent UAC	1 agent UAC	
1 ajuntament	1 ajuntament	

* observacions: el motorista i l'agent de proximitat poden ser substituïts per 2 patrullers o a l'inrevés

Quadre 2. Serveis bàsics de caps de setmana

Matí/Tarda	Tarda/Nit
1 comandament	1 comandament
1 agents H-0	1 agents H-0
1 agent OAC	1 agents OAC
2 agents motoristes*	4 agents unitat patrulles, USP
2 agents unitat patrulles/rurals	

* Observacions: els motoristes poden ser substituïts per patrullers.

Annex 2. Segona activitat

Reglament de segona activitat per a la Policia Local de Rubí i d'altres serveis.

Preàmbul

Normativa aplicable:

- Llei 7/2007 EBEP (article 81.2)
- Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.
- Llei 16/1991, de Polícies Locals de Catalunya (Capítol 3, articles 43 i 44).
- Article 39 de l'Acord de condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Rubí (2005-2007).

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Objecte

L'objecte del present reglament és la regulació de la situació administrativa de la segona activitat dels policies locals i altre personal de l'Ajuntament de Rubí, segons la normativa d'aplicació a dalt expressada, que acrediti:

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

- Una insuficiència de les aptituds físiques i/o psíquiques que li impedeixin dur a terme amb normalitat les tasques assignades al lloc de treball que ocupa, mitjançant informe mèdic o resolució ferma d'altres organismes competents.

- En el cas dels membres de la PL un dictamen metge o per raó d'edat, que mai podrà ser inferior a 57 anys, segons normativa vigent.

Article 2. Finalitat

Garantir l'adequada aptitud psíquica i física dels membres de la Policia Local i d'altres serveis, mentre estiguin en actiu, assegurant l'eficàcia en la feina encomanada.

Article 3. Passi a la segona activitat

Es produirà des de la situació administrativa de servei actiu, fins al passi a la de jubilació o altra que correspongui. Si s'ha produït per embaràs o pèrdua temporal d'aptituds, una vegada desaparegudes les causes que l'han motivat tornarà a la situació normal.

El personal de segona activitat, restarà subjecte al règim disciplinari i d'incompatibilitats, com el personal actiu.

Aquesta situació serà incompatible amb la percepció d'alguna prestació per incapacitat permanent del sistema públic de pensions. Si aquest reconeixement és posterior al passi a segona activitat, el funcionari causarà baixa.

Article 4. Funcions susceptibles de segona activitat

A la RLT de l'Ajuntament de Rubí es determinaran els llocs que podran ser coberts amb personal en situació de segona activitat.

Per regla general, es procurarà que les funcions que desenvolupin els membres de la Policia Local en situació de segona activitat siguin dintre del mateix cos, i respectant que les funcions estiguin d'acord amb llur categoria.

Si això no és possible, poden passar a prestar serveis complementaris adequats a llur categoria en altres llocs de l'Ajuntament.

Els llocs que podrien ser susceptibles de constar a la RLT com de segona activitat poder ser d'aquest tipus:

1. Vigilància d'entrada a les dependències municipals.
2. Activitats i tasques de subaltern a les oficines i dependències de la policia local.
3. Activitats relatives a educació vial.
4. Control del manteniment del parc mòbil de la PL.
5. Tasques administratives a les dependències de la PL.
6. Intendència de la PL (control de vestuari, material, etc.)
7. Logístiques varies (distribució de materials i documents).
8. Pràctica de notificacions administratives.
9. Inspeccions relacionades amb l'incompliment d'ordenances municipals.
10. Activitats tècniques d'assessorament, gestió i recolzament de l'activitat policial o relacionades amb la mateixa, sempre que no impliquin actuacions policials operatives.
11. Conserges d'escoles i dependències municipals.
12. I qualsevol altra que es pugui decidir en un futur, i que sigui de naturalesa similar a les anteriors.

Article 5. Resolució sobre segona activitat i acreditació professional:

Es passarà a lloc de segona activitat o es reingressarà, mitjançant resolució d'Alcaldia o Regidor Delegat.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

La situació de segona activitat quedarà reflectida en el document d'acreditació professional del funcionari afectat.

Article 6. Disponibilitat dels membres de la Policia Local

El personal de la PL, no perd la condició de membre del cos, i per tant poden ser requerits a prestar serveis policials adaptats a les seves circumstàncies físiques amb situacions d'excepcionalitat o per atendre serveis que no puguin ser resolts pels operatius ordinaris, amb subjecció a les següents condicions:

Límit anual de 216 hores, que en tot cas no podran superar la jornada màxima de la Policia Local (1.672 hores).

Treballs determinats mitjançant un catàleg anual de serveis, pactat amb la representació del personal.

Ordre de crida basat en els criteris de que en aquests supòsits, es requerirà en primer lloc els que hagin passat a segona activitat per raó d'edat i en ordre cronològicament invers al del seu passi, començant pels que es trobin desenvolupant les seves activitats en l'àrea de seguretat, amb criteri de repartiment igualitari i rotativitat.

La crida serà motivada i el personal de segona activitat serà cridat quan sigui impossible recórrer als serveis ordinaris amb una antelació prèvia d'una setmana, llevat de situacions d'emergència.

Capítol 2. Retribucions

Article 7. Sistema de retribució

El personal de la policia local (o el d'altres serveis) que es trobi en situació de segona activitat, percebrà les retribucions bàsiques i de grau que tinguessin reconegudes, a més de les complementàries relacionades amb el lloc de treball que vagin a ocupar. Si és un lloc de jornada diferent a la d'origen, passarà a percebre les condicions que facin referència al lloc nou (passant o deixant de percebre prolongació de jornada o d'altres condicions inherents al nou lloc).

El personal, per haver d'estar disponible, disposarà d'una borsa anual de 216 hores, que percebrà en un factor especial del Complement Específic, que percebrà segons els mateixos criteris que es contemplen al Conveni en quan a la jornada ampliada i la jornada irregular.

Capítol 3. Procediment pel passi a segona activitat

Article 8. Inici del procediment

Es podrà passar a la situació de segona activitat a petició pròpia o d'ofici, en els supòsits de:

1. Una insuficiència de les aptituds físiques i/o psíquiques que li impedeixin dur a terme amb normalitat les tasques assignades al lloc de treball que ocupa, mitjançant informe mèdic o resolució ferma d'altres organismes competents.
2. En el cas dels membres de la PL un dictamen metge o per raó d'edat, que mai podrà ser inferior a 57 anys, segons normativa vigent.
3. L'Ajuntament determinarà, detallant en la RLT, els llocs reservats per a segona activitat. El requisit bàsic per accedir-hi serà que hi hagi vacant disponible.

Article 9. Procés del procediment

1. Presentar sol·licitud d'adscripció a un lloc de treball de segona activitat idoni a l'evolució de les seves capacitats i als coneixements professionals, que es pot iniciar per dues vies:

Instància del treballador, amb informe mèdic, on s'acrediti una insuficiència d'aptituds físiques i/o psíquiques que li impedeixin dur a terme les tasques assignades amb normalitat. (En el cas de PL per raó d'edat, o sia 57 anys i que tinguin disminuïda la seva capacitat per complir el servei ordinari).

2. D'ofici pel propi Ajuntament, amb informe de Prevenció de Riscs i mèdic, del Servei de Vigilància de la Salut, on s'expressi la seva aptitud o no per exercir el servei normal, si s'escau.

Dimarts, 26 d'octubre de 2010

Article 10. Resolució de l'expedient

1. Supòsit de mutu acord:

S'emetrà informe per part del cap de la prefectura de policia o el servei corresponent, amb el vist i plau del director o coordinador de l'àrea. Aquest anirà acompanyat de la sol·licitud del treballador i la conformitat amb les condicions establertes.

A continuació es resoldrà per l'òrgan competent (alcaldia o regidor delegat) i es farà l'adscripció de l'afectat al lloc corresponent.

2. Avaluació en supòsit de desacord:

Previ informe del cap de la prefectura o el servei corresponent, amb els vist i plau del director o coordinador de l'àrea, es remetrà l'expedient a un tribunal mèdic, compost de tres metges: un de proposat per l'Ajuntament, un altre designat per l'interessat i un del Servei Públic de Salut, o de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, dintre dels especialistes amb el tipus de patologia que faci al cas.

El tribunal podrà requerir els informes mèdics, tècnics i psicotècnics que estimi convenients per emetre el seu diagnòstic.

En funció de l'acord d'aquest tribunal s'emetrà informe vinculant per resoldre l'expedient.

Aquest haurà de concloure:

- L'existència o no de disminució d'aptituds físiques, psíquiques o sensorials.
- Si l'esmentada disminució es preveu, o no, amb caràcter permanent.
- La conveniència o no del passí a la segona activitat.

A petició escrita de l'interessat, un representant dels treballadors podrà tenir accés a l'expedient.

Article 11. Seguiment

Per part de l'Ajuntament i els sindicats més representatius es realitzarà un seguiment de l'aplicació dels preceptes del present Reglament.

Disposició transitòria

L'Ajuntament de Rubí adoptarà les mesures oportunes als efectes de poder incloure en la relació de llocs de treball del 2011, els llocs que podran ser ocupats en règim de segona activitat pels membres de la Policia Local.

Barcelona, 21 de setembre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé