

Dijous, 3 de desembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 2 de novembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cardedeu (codi de conveni núm. 08009872011998)

Vist el text de l'Acord de la Mesa general de negociació de matèries comuns dels empleats públics de l'Ajuntament de Cardedeu subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 15 de setembre de 2015, de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de la Modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cardedeu (codi de conveni núm. 08009872011998) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

MODIFICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CARDEDEU.

Assistents.

Representació empresarial:

Rafel Caballeria Perramon i Enric Olivé i Manté.

Representació social:

David de Vicente Marín, Tundra de San Martín García, Anna Martínez Franco i Julián Rodríguez Zafra.

Altres assistents:

Joaquim Corbi Canal.

A les 09.45 hores del 15 de setembre de 2015, es reuneixen a l'ajuntament de Cardedeu les persones relacionades per celebrar la segona reunió de negociació de l'acord parcial de condicions comunes de treball del personal funcionari i laboral de l'ajuntament de Cardedeu.

Desenvolupament de la reunió.

S'aprova i signa l'acta del 14 de setembre de 2015, de constitució de la Mesa de Negociació, atès que fruit de les passades eleccions municipals ostenta la representació municipal un nou equip de govern.

Igualment, s'acorda:

Primer. L'aprovació i signatura del text de l'Acord Parcial adjunt de condicions de treball comunes per al personal funcionari i laboral de l'ajuntament de Cardedeu.

Dijous, 3 de desembre de 2015

Segon. Designar al Sr. Joaquim Corbi Canal, tècnic de recursos humans, per a la realització dels tràmits necessaris per al registre i publicació del text de l'Acord.

Text aprovat:

Fer constar que el present Acord parcial és fruit de la voluntat de regular les condicions de treball del personal que presta serveis per a l'ajuntament de Cardedeu, indistintament de la seva condició laboral o funcional i en relació exclusivament als temes aquí acordats, dins l'àmbit de la negociació col·lectiva i basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i contraprestacions assumides per les parts que han portat a l'entesa en la signatura del present Acord.

En aquest context cal recordar que l'esmentada proposta va ser aprovada pel Ple municipal en data 30 de juliol de 2015, previ dictamen favorable de la Comissió informativa de data 23 de juliol de 2015.

ANNEX.

Acord sobre la jornada laboral, dies d'assumptes personals, horari i permisos i llicències del personal que presta serveis per a l'ajuntament de Cardedeu.

La disposició addicional setanta-unena de la Llei 2/2012, de 29 de juny, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2012, BOE 156 de 30 de juny (en endavant LPGE), estableix en caràcter bàsic, que a partir de la seva entrada en vigor la jornada general de treball del personal del sector públic no podrà ser inferior a 37,5 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

Així mateix, aquesta disposició addicional preveu que les jornades especials existents o que es puguin establir, experimentaran els canvis que fossin necessaris per tal d'adequar-se a la modificació general en la jornada ordinària, sense que en cap cas aquestes modificacions puguin comportar cap increment retributiu; alhora que suspèn la vigència dels acords, pactes i convenis vigents que contradiguin el previst en la dita disposició addicional.

L'adequació de les jornades de la corporació comporta la necessitat d'adoptar les mesures que siguin necessàries d'ordenació i de racionalització dels recursos humans de l'Ajuntament.

En conseqüència, la corporació amb les organitzacions sindicals que conformen la mesa de negociació, prenen els acords següents vers el personal que presta serveis per a l'Ajuntament de Cardedeu, d'acord amb el següent redactat:

Primer. La jornada general del personal que presta serveis a l'Ajuntament de Cardedeu, s'estableix en 37 hores i 30 minuts setmanals de treball efectiu, de mitjana en còmput anual, de conformitat amb el que estableix la Disposició Addicional 71 de la Llei 2/2012, de 29 de juny, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2012.

Per motius organitzatius es podran establir jornades i horaris especials, tot i que la jornada laboral ordinària està establerta de dilluns a divendres.

Els llocs de treball que, per raons organitzatives, duguin a terme la seva jornada de forma irregular al llarg de la setmana o de períodes temporals variables (estiu/hivern/etc.) tindran assignat el mateix nombre d'hores establert anteriorment, si bé la seva distribució temporal es durà a terme de la forma i amb les característiques que es fixi en cada tipologia horària, d'acord amb el seu propi calendari laboral.

Segon. La realització de la jornada de treball, general i especials, es farà d'acord amb els horaris que s'estableixen en el present acord, els quals pretenen un millor aprofitament del temps de treball i un augment de la productivitat tot afavorint la formació voluntària i per compte propi dels empleats, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, mitjançant mecanismes que permetin poder flexibilitzar la jornada sense alterar les necessitats de cada servei i/o departament.

Tercer. La jornada anual ordinària serà el resultat de restar als dies naturals de l'any els 22 dies de vacances anuals, els 14 dies festius oficials del calendari laboral (nacionals, autonòmics i locals), el nombre de dissabtes i diumenges de l'any, i 5 dies d'assumptes propis. El nombre de dies resultants s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores) que donarà com a resultat la jornada efectiva.

En tot cas, la jornada anual de treball mai superarà la que l'Administració general de l'Estat determini per als seus empleats públics.

Dijous, 3 de desembre de 2015

En el càlcul del còmput anual caldrà tenir en compte l'existència dels dies festius que cauen en dissabtes, aquests dies seran recuperables com a festiu per parts dels empleats/des públics/ques de l'Ajuntament de Cardedeu.

Una vegada estiguin establerts els dies festius anuals, a molt tardar durant el mes de desembre de l'any anterior, la Comissió de Seguiment donarà el seu vist i plau al calendari laboral presentat per l'organització.

Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o a la intranet corporativa per a coneixement del personal.

Quart. El personal que realitzi un horari a jornada completa gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'utilitzin no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput horari setmanal o mensual, si bé s'acorda que fins a un màxim de 10 minuts diaris pugui gaudir-se a l'inici o a la finalització de la jornada.

Quan es tracti de llocs de treball unipersonals s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne l'ús.

En cas de prestació de serveis a temps parcials, si la jornada continuada és per un mínim de 5 hores el temps de descans a computar serà de 15 minuts.

Cinquè. Entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent, amb caràcter general, hauran de passar com a mínim 12 hores.

Sisè. S'establirà amb caràcter general un període mínim de descans ininterromput d'un dia i mig setmanal. Quan ho justifiquin condicions objectives tècniques o d'organització del treball, podrà establir-se un període mínim de descans de 24 hores.

Setè. S'acorda la possibilitat de preveure una prolongació de jornada, previ acord amb l'empleat/ada públic/a afectat/ada, per a aquells llocs de treball que així es determini individualment, amb l'obligació d'informar a la representació legal dels treballadors/pres, sempre que hi hagi disponibilitat pressupostària.

En aquest cas la retribució per la prolongació de jornada serà proporcional a les retribucions fixes percebudes pel funcionari/ària segons la jornada ampliada efectivament realitzada.

Podrà portar-se a terme per un període de sis mesos, prorrogable per un altre període d'igual durada, llevat dels casos excepcionals per necessitat de servei, en que degudament motivats es negociï i s'acordi amb el comitè d'empresa acordant un període major.

Vuitè. Els dies 24 i/o 31 de desembre tindran la consideració de festius recuperables, i les oficines públiques podran romandre tancades, llevat dels serveis d'informació, registre general i seguretat ciutadana. Tot el personal ha de gaudir per igual d'aquesta mesura, que també serà extensiva als membres de la Policia Local, encara que el seu gaudi, per necessitats de servei, es pugui traslladar a un altre dia.

El personal integrat en sistema de quadrants, caldrà adaptar aquests quadrants a la nova situació.

Novè. El conjunt de la plantilla, inclosos els membres de la Policia Local, pot disposar de 5 dies per assumptes personals de lliure disposició, o de la part proporcional en el cas que la prestació de serveis sigui inferior a l'any, que es podran gaudir en jornades senceres o de manera fraccionada per mig dia. La seva sol·licitud no requerirà justificació, però el seu gaudiment estarà subordinat a les necessitats del servei. El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

El gaudiment d'aquest permís s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de 5 dies, a excepció de que la necessitat es generi per circumstàncies sobrevingudes, que l'antelació de l'avís podrà ser de 24 hores abans del permís. En aquest cas serà necessària la corresponent justificació.

Desè. El dret a la formació constitueix un dret reconegut en l'article 40.2 de la Constitució espanyola en l'article 14 de la Carta comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors, normes que, en conseqüència, inspiren l'article 14 g) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), que estableix com a dret individual "la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral."

Dijous, 3 de desembre de 2015

S'entén la formació com un element de motivació i factor fonamental per conduir l'activitat dels empleats públics "d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, orientats a la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització", amb aquesta finalitat, els empleats "mantindran actualitzada la seva formació i qualificació", tal com recullen els articles 53.8 i 54.8 de l'EBEP, respectivament, sota l'enunciat de principis ètics i de conducta.

D'altra banda, interessa potenciar la capacitació professional per afrontar els reptes formatius del personal municipal, el qual ha de ser entès com un element imprescindible per al desenvolupament de l'activitat municipal, amb la perspectiva de fomentar el què es preveu a l'article 20.3 de l'EBEP i que en un futur pugui servir com a un dels índexs orientatius del desenvolupament de la valoració de la pròpia carrera professional de l'empleat públic.

En aquest context, s'acorda potenciar i afavorir la formació voluntària i per compte propi, d'acord amb els següents criteris de gestió:

a) Es destinaran un màxim de 50 hores anuals per a la realització d'activitats formatives, a iniciativa de l'empleat, en la modalitat de formació per compte propi. Amb aquesta finalitat, des del servei de recursos humans es preveuen accions formatives en dos àmbits:

a. Formació per compte propi, vinculada a les necessitats individuals relacionades amb el desenvolupament d'estratègies psicofísiques d'adaptació al lloc de treball.

b. Auto formació de caràcter tècnic orientada a una millor operativitat de l'empleat/ada i d'interacció amb el grup de referència, relacionada amb el domini d'habilitats recollides en la fitxa de cada lloc de treball. En aquest sentit, l'organització facilitarà els continguts o matèries que es posaran a la disposició del personal per a la realització d'aquestes activitats formatives. Aquests continguts formatius es podran revisar anualment i podran integrar propostes efectuades pels caps de servei i pel propi treballador/a, en ordre a una major adequació a les necessitats dels respectius departaments.

b) El temps destinat a aquesta formació per compte propi serà computat com a temps de treball efectiu i no requerirà la presència física de l'empleat en el lloc de treball, però sí que requerirà el seu registre i certificació, de manera que serà objecte de justificació i avaluació, mitjançant el document de control d'autoformació adjuntat al present acord.

c) Aquesta flexibilitat destinada a l'autoformació es podrà gaudir amb independència dels cursos proposats en el Pla de formació propi de la corporació.

Per tot això,

1. Cada empleat/da que s'aculli al permís per formació haurà de complimentar una declaració responsable conforme es compromet a realitzar aquesta autoformació per compte propi. S'adjunta al present acord model de declaració responsable.

2. A la finalització de l'activitat formativa, o a l'adquisició dels coneixements necessaris per a l'actualització professional, el personal haurà d'emplenar i lliurar al departament de RRHH la fitxa d'avaluació corresponent a cada activitat, la qual haurà d'acreditar l'aprofitament o superació del nivell exigít per a l'acció formativa, i en tot cas l'empleat/ada justificarà l'assistència o dedicació emprada en l'acció formativa, mitjançant el document de control d'autoformació.

3. En els supòsits en què no s'acrediti aquest aprofitament o superació, l'empleat/ada disposarà del suport necessari per adquirir els coneixements necessaris i serà novament avaluat.

4. En qualsevol cas l'organització és reserva la potestat d'avaluar als empleats sobre l'autoafirmació realitzada, i en cas que s'acredités que no s'ha realitzat, l'empleat hauria de retornar les hores emprades per a l'autoformació.

5. Es constituirà una comissió paritària de seguiment de l'autoformació que serà l'encarregada de determinar quan és necessària l'avaluació dels coneixement assolits.

6. L'horari destinat a autoformació es podrà modificar atenent a les peculiaritats pròpies de cada departament, de manera que es pugui gaudir en períodes no coincidents amb els mesos de major activitat.

7. El present acord NO és d'aplicació al personal amb contractes i/o nomenaments de durada inferior a un any.

Dijous, 3 de desembre de 2015

8. El personal amb contractes i/o nomenaments parcials disposaran de les 50 hores anuals en proporció al percentatge de la seva jornada.

Al present acord, que tindrà efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2015.

Onzè. El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei efectiu, de 22 dies laborables retribuïts de vacances, o dels dies que corresponguin si el temps de servei durant l'any fos menor.

Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats dels servei ho permetin, en el període comprès entre l'1 de maig i el 30 de setembre. Tanmateix, a sol·licitud del personal públic interessat, les vacances es podran gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa. S'exceptuen els casos en què la incapacitat temporal es produeix mentre ja s'estan gaudint les vacances.

Condicions de treball amb afectació econòmica.

Dotzè. El personal de la Policia Local, a més del seu salari ordinari per la prestació de serveis per quadrant i/o de les hores extraordinàries del reforç del servei, rebran una compensació econòmica de 100 EUR/dia en concepte de productivitat, per tal de premiar l'activitat extraordinària, cada vegada que treballin en les dates següents:

- a) La nit del 23 de juny.
- b) La nit del 31 de desembre.

Igualment rebrà aquesta compensació de 100,00 EUR/dia en concepte de productivitat el personal de la policia local que treballi per quadrant en el torn de nit per Festa Major.

S'entendrà treball en les nits assenyalades la prestació dels serveis entre les 22.00 i les 06.00 hores.

Tretzè. S'acorda una indemnització en concepte de dietes de 12,00 EUR per a tot el personal de l'Ajuntament de Cardedeu, per l'únic concepte de jornada de 12 hores treballades en cap de setmana, la data d'efectes d'aquest acord serà l'1 de gener de 2015, sense perjudici de valorar posteriorment la proposta realitzada per part dels representants dels treballadors en matèria de millores socials.

Catorzè. S'acorda una compensació per assistència a judicis aplicable a tots els empleats/des públics/ques de l'Ajuntament que hagin d'assistir a un judici fora del seu horari de treball, compensació econòmica de 100 EUR despeses incloses, en concepte de productivitat, per l'assistència a judicis celebrats al partit judicial de Granollers, i de 120 EUR despeses incloses, per l'assistència a judicis fora del partit judicial de Granollers, sempre que l'assenyalament del judici sigui fora de la jornada laboral i com a mínim 90 minuts abans d'iniciar la jornada o bé després de finalitzar-la.

Per la resta de supòsits s'aplicarà el criteri vigent actualment, d'aplicació a tots els treballadors i treballadores municipals.

La data d'efectes d'aquest acord serà l'1 de gener de 2015.

Permisos, llicències i excedències.

Quinzè. Permisos i llicències.

Els permisos i llicències als que tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les Administracions Locals de Catalunya. Aquests permisos i llicències seran actualitzats en cada moment en què es produeixi una modificació al respecte.

Dijous, 3 de desembre de 2015

El personal que presti serveis per a l'ajuntament de Cardedeu tindrà dret als permisos retribuïts següents:

a) El permís per assumptes particulars del que pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació del present acord és de 5 dies per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, així com en els casos de reducció de jornada.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies (5 dies) per a aquells col·lectius de l'Ajuntament la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de l'any. En el cas dels col·lectius amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció dels dies de la setmana, l'equivalència del gaudi d'aquest permís s'haurà de computar en hores i no en jornades.

La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment. El període de gaudiment del permís per assumptes particulars és el comprés entre el dia 01 de gener i el 15 de gener de l'any següent.

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables.

Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball.

En cas de tractar-se de parentiu de primer grau té una durada tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies, si el fet es produeix en un municipi diferent del lloc de treball.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització del redactat anterior inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar de primer grau.

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

Els cònjuges o convivents en podran gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de la data en que els convivents tinguin la consideració d'unió estable de parella, segons els requisits establerts en el Capítol IV de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, en que es regula la convivència estable en parella, aquesta situació haurà de ser acreditada pel sol·licitant.

En el supòsit d'unions estables de parella, no es gaudirà de nou permís per a aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de dos anys des del permís anterior. En el supòsit que una parella de fet un cop hagi gaudit d'aquesta llicència contragui matrimoni, no podrà gaudir de nova llicència per aquest concepte.

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

e) El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència serà d'un dia. En cas que comporti trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

f) El permís per a exàmens finals en centres oficials és d'un dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.

g) El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable, aquell incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, que no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Sense perjudici de l'anterior, tots els empleats/des públics/ques de l'Ajuntament gaudiran de 8 hores anuals en aplicació d'aquest precepte, que es troba recollit a l'article 48.j de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

h) El permís per maternitat tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en podrà gaudir qualsevol dels dos progenitors.

Dijous, 3 de desembre de 2015

L'altre progenitor o progenitora, sempre i quan tingui la guarda legal del fill o filla, podrà 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.

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 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.

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

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

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

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

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant pro adoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

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

j) El permís per naixement, adopció o acolliment, per al progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís per maternitat, té una durada 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.

k) El permís de paternitat tindrà una durada de quatre setmanes consecutives. Es podrà gaudir des de la finalització del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

l) El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

El període d'aquest permís s'inicia un cop finalitza el permís per maternitat i pot tenir una durada màxima de vint setmanes. A petició de l'interessat, les hores de permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Dijous, 3 de desembre de 2015

m) El permís per atendre fills prematurs o fills que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part. Aquest permís s'atorga de forma equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes, i s'iniciarà a partir de la finalització del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

n) El permís per atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix en gaudir, conjuntament, de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir en reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

o) El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-hi dins la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o pro adoptiu tenen dret a absentar-se de lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per a l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

p) El permís per situacions de violència de gènere està previst per a aquelles dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball. Aquest permís consisteix en el dret que aquestes puguin presentar faltes d'assistència justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

q) El permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, sempre que ambdós progenitors, o bé adoptants o acollidors de caràcter pro adoptiu o permanent, treballin.

Aquest permís dóna dret a una reducció de la jornada de treball de almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la Corporació, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys.

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

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

r) Per raons de guarda legal, quan l'empleat/da públic/a tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret l'empleat/da públic/a que hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

s) Per ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, l'empleat/da públic/a tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim de un mes.

Dijous, 3 de desembre de 2015

Si hi hagués més d'un/a titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

t) El permís per anar al metge que correspongui a la xarxa pública o privada del funcionari o funcionària o d'un fill o filla menor o ascendent directe major de setanta anys, en el cas d'unitat familiar monoparental o fill/a únic/a respectivament, amb un límit de tres hores per visita, que podrà ser ampliable a les cinc hores quan la visita al metge es realitzi fora de la comarca de residència del funcionari o funcionària.

L'absència per aquest concepte amb caràcter retribuït tindrà un topall màxim de deu hores al semestre.

u) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.

El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeixi del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

Setzè. Els empleats de l'Ajuntament de Cardedeu tindrà dret a les llicències retribuïdes següents:

a) Llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els seus serveis i només en el cas que aquesta llicència es concedeixi en interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspondrà als òrgans competents en matèria de personal.

b) Llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, les quals s'atendran al que es determini legalment en aquesta matèria.

Dissetè. Els empleats/des de l'Ajuntament de Cardedeu tindrà dret a les llicències i permisos no retribuïts següents, que s'hauran de recuperar pel temps esmerçat:

a) El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat serà per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, que podrà ser prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís serà incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que restarà suspesa d'ofici fins a la finalització del permís.

b) Les llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys.

La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

c) Les llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els seus serveis i en els casos en què aquesta llicència no es concedeixi en interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspondrà als òrgans competents en matèria de personal.

d) En aquells supòsits en què els permisos establerts en l'apartat Quinzè del present Acord resultin justificadament insuficients.

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

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

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

Dijous, 3 de desembre de 2015

Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

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

En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

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

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

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

b) L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

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

c) L'excedència voluntària per agrupació familiar es pot concedir sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

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

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

Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

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

Dijous, 3 de desembre de 2015

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

El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li siguin d'aplicació.

Dinovè. Reduccions de jornada.

Cal tenir en compte que en matèria de reduccions de jornada és d'aplicació:

1. Les reduccions de jornada són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini de la reducció.
2. No es podrà concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin de manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Els empleats/des de l'Ajuntament de Cardedeu tindrà dret a les reduccions de jornada següents:

- a) Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions: Les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una altra fracció de jornada, que ha de ser en qualsevol cas entre la vuitena part i la meitat de la jornada.
- b) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda: 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 a aquest tractament, sense pèrdua de les seves retribucions íntegres.

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

d) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions: Els/Les empleats/ades públics/ques de l'Ajuntament de Cardedeu 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 següents supòsits:

1. Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
2. Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
3. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ser autònom, o que requereix dedicació o atenció.
4. Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra.

Modalitats horàries.

Annex policia local.

La jornada de treball del personal adscrit a la policia local serà amb caràcter general la mateixa que la resta de personal que presta serveis per a l'Ajuntament de Cardedeu, més la prolongació de jornada que es defineix en el punt següent.

Cal tenir en compte les condicions següents:

Primera. Per tal de mantenir l'estructura retributiva actual, la prolongació de jornada en l'àmbit de la policia local recollida a l'annex 1 de l'acord de condicions de treball actual, es distribuirà en atenció als criteris següents:

Dijous, 3 de desembre de 2015

1.1: Un total de 24 hores de prolongació es distribuïran per part de l'organització.

1.2: La resta d'hores fins arribar a les establertes a l'annex 1 actual serviran per atendre finalitzacions de servei i traspàs previ d'informació.

1.3: Aquestes hores de prolongació computable a la finalització del servei en cap cas podrà superar els 15 minuts diaris, ni 5 minuts el traspàs previ.

Segona. Per les especials característiques del servei, la Policia local i el personal adscrit a aquesta estarà subjecte a un règim de quadrant, de manera que el torn ordinari o general recollirà el quadrant horari Q-5, que establirà un sistema cíclic ininterromput rotatiu i inalterable de cinc setmanes, amb la distribució següent:

a) Setmana 1: Es treballarà en torn de tarda, de dilluns a divendres de 14.00 h a 22.00 hores, i dissabte i diumenge seran festa setmanal.

b) Setmana 2: Es treballarà en torn de matí, de dilluns a divendres de 06.00 h a 14.00 hores, i dissabte i diumenge de 06.00 a 18.00 hores.

c) Setmana 3: Festa setmanal, de dilluns a diumenge.

d) Setmana 4: Es treballarà en torn de nit, de dilluns a divendres de 22.00 a 06.00 hores, i dissabte i diumenge de 18.00 h a 06.00 hores.

e) Setmana 5: Festa setmanal, de dilluns a diumenge.

Tercera. Torn de motorista.

El personal que presti servei de policia com a agent motorista treballarà en un sistema cíclic ininterromput rotatiu i inalterable de dues setmanes, amb la distribució següent:

a) Una setmana de dilluns a dissabte en l'horari següent: de dilluns a divendres de 08.00 h a 13 h i de 15.00 h a 19.30 h, i el dissabte de 09.00 h a 14 h i de 16 h a 20.00 h.

b) L'altra setmana només dilluns de 06.00h a 15.00 h. La resta de dies de la setmana festa.

Aquest sistema, que és el que actualment es porta a terme, tindrà efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2015.

Quarta. A nivell auto-organitzatiu es podrà modificar la composició dels grups de treball; la qual cosa serà informada als representants dels treballadors.

Cinquena. En els dispositius anomenats a continuació, a més dels serveis mínims hi haurà un reforç retribuït per a cobrir-los, sempre que el servei ordinari no permeti garantir el seu adequat desenvolupament:

a) Cavalcada de Reis.

b) Festes de Sant Isidre.

c) Revetlla de Sant Joan.

d) Festa Major.

e) Fi d'any.

f) Festes de Barri (Estalvis, la Granada, La Riera i Poble Sec).

g) Aplec de Sant Hilari.

h) Tots Sants.

i) Fira de Nadal.

Sisena. Atès el què s'ha establert a l'Acord general tretzè, la prefectura i els responsables de servei tindran a cura que el número d'agents que figurin a les diligències policials responguin als fets i a la seva racionalitat.

Setena. Per a la realització de serveis extraordinaris es crearà un quadrant amb caràcter rotatiu, on seran inclosos/ses tots els membres de la Policia Local, per ordre de numero de tip, on constarà si aquest treballador ha estat requerit per realitzar hores extraordinàries, la data del requeriment i el resultat (si les ha realitzat o les ha refusat) en tots dos casos, la roda numèrica continuarà fins que hagi donat una volta sencera.

Dijous, 3 de desembre de 2015

Aquest sistema rotatori està supeditat a la disponibilitat i la necessitat de cobrir els serveis extraordinaris, si no s'estan realitzant serveis ordinaris.

Aquest quadrant serà gestionat per la prefectura i estarà disponible pels representants dels treballadors per a la seva consulta, i una vegada finalitzat l'any, es donarà compte de l'estat del quadrant a tots els membres de la Policia Local, per tal de fomentar-ne la transparència.

Tot i l'expressat anteriorment, el cap de la policia tindrà la potestat que en el supòsit que per a un servei en concret, la roda numèrica completés tota una volta sense que cap agent voluntàriament accepti la realització del servei extraordinari, podrà assignar a un agent que no realitzi serveis ordinaris, la realització dels serveis ofertats.

Vuitena. El romanent horari, consistent en les hores ordinàries sobrants després de l'aplicació del quadrant Q-5, i com a conseqüència d'aquest sistema de torns, serà establert mitjançant quadrant horari que serà consultat per part dels representants dels treballadors, per tal de vetllar que no existeixi un excedent d'hores ordinàries realitzades pels membres de la Policia Local.

Novena. Es procurarà que cap dels membres de la Policia Local inclosos dins del quadrant de servei, no superin 7 dies consecutius de treball i en cap cas es podran superar un màxim de 9 dies.

Aquest supòsit excepcional de 9 dies consecutius de treball només es podrà aplicar a cada treballador dues vegades a l'any.

El màxim establert anteriorment podrà ser perllongat, previ acord entre treballador i la prefectura.

Modalitats horàries.

Annex personal brigada municipal.

La brigada municipal es considera una única brigada operativa, tot i que es pugui dotar d'especialitats de treball habitual, com obres, serveis, manteniment, pintura o qualsevol altra especialitat que es podés determinar.

S'estableix que la jornada de treball del personal de la brigada seguirà un sistema de quadrants, i que es compondrà del mateix número d'hores establertes amb caràcter general per a la resta de personal que presta serveis per a l'ajuntament de Cardedeu.

La prestació del servei es portarà a terme majoritàriament en jornada de matí de dilluns a divendres i l'assistència en horari de tarda en aquelles dates que es determini per quadrant, informant prèviament a la representació legal dels treballadors/ores.

De conformitat amb el què estableix l'article 35.2 ET el número d'hores de serveis extraordinaris compensats amb retribució per al col·lectiu de personal que presta serveis a la brigada municipal no podrà superar les 80 hores/any, llevat de la reparació i/o prevenció de sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

L'aplicació d'aquest Annex està condicionada a l'aprovació del Reglament de repartiment hores extraordinàries de la brigada així com a la determinació definitiva de l'estructura dels quadrants, de manera que la signatura d'aquest acord sols obliga inicialment als aspectes pactats ut supra.

Modalitats horàries.

Annex personal tècnic i administratiu.

S'estableix que la jornada de treball del personal tècnic i administratiu i que es compondrà del mateix número d'hores establertes amb caràcter general per a la resta de personal que presta serveis per a l'ajuntament de Cardedeu.

El present acord resta condicionat a la identificació i determinació d'aquells llocs de treballs susceptibles de prestació de serveis en tarda i/o amb peculiaritats respecte a les modalitats generals de prestació del servei.

L'adequació de la forma mitjançant la qual es presta els serveis d'aquest caràcter als ciutadans ha de permetre la millora de l'atenció ciutadana, i dins aquest context s'estableixen les modalitats de prestació de serveis següent:

Dijous, 3 de desembre de 2015

1. Modalitat de flexibilitat horària.

1.1. Serà la modalitat horària amb caràcter general, tot i que amb informe previ adreçat a la representació legal dels treballadors/ores es podrà determinar una modalitat d'horari rígid o de major flexibilitat en aquells llocs de treball que per les seves característiques de prestació de servei sigui necessari.

1.2 La flexibilitat horària implica un número d'hores de prestació del servei obligatòries i un número d'hores flexibles, sempre amb exprés compliment de la jornada anual establerta.

1.3 Amb caràcter general la prestació de serveis obligatòria serà de dilluns a divendres de 09.00 a 14.00 hores.

1.4 Personal amb dispensa podrà iniciar aquest horari de presència obligada a les 09.15 hores. Per tenir aquesta dispensa cal que hi hagi justa causa, no pertorbi el servei i tingui el vistiplau de l'organització.

1.5 Per tal de complir amb la resta d'hores anuals, fora de les hores de presència obligada, amb caràcter general el rellotge restarà obert de 07.00 a 17.00 hores de dilluns a divendres i fins a les 20.00 hores els dimarts i els dijous. Dins aquest tram l'empleat/ada públic/a podrà ser cridat a assistir a reunions, assemblees, juntes o actes semblants amb caràcter ordinari, o quan per necessitats del servei es faci necessària la seva presència.

1.7 En determinats supòsits de comandament o en atenció a les peculiaritats del lloc de treball es podrà mantenir un rellotge obert en trams diferents als establerts amb caràcter general, prèvia informació a la representació legal dels treballadors/ores.

2. Modalitat d'horari determinat.

Serà la modalitat horària del personal adscrit a equipaments o serveis específics, bàsicament en àmbits culturals, socials i/o esportius.

També podrà determinar-se aquesta modalitat horària per a personal tècnic, administratiu i subaltern, en situacions justificades i prèvia informació a la representació legal dels treballadors.

3. Modalitat de teletreball.

La incorporació de les noves tecnologies a la vida laboral permet establir altres relacions entre l'empresa i l'empleat/ada que permeten en determinats llocs de treball el manteniment de la funció i la productivitat sense la presència física del treballador/a.

Si el lloc de treball que ocupa es pot realitzar parcialment mitjançant el teletreball, la possibilitat de realitzar-lo per aquest sistema, tal sols depèn de la voluntat de l'empresa i de disposar de l'equipament necessari per al seu desenvolupament.

En aquesta situació i prèvia petició argumentada del treballador/a, es seguirà de la forma següent:

3.1. L'Ajuntament sol·licitarà un informe previ al cap d'àrea a la qual pertany el treballador, sobre les possibilitats d'implantar el teletreball en aquest lloc de treball.

3.2. En cas favorable, redactarà un projecte d'aplicació pràctica de desenvolupament del lloc de treball mitjançant teletreball, que establirà el maquinari i aplicacions informàtiques necessàries, els protocols de funcionament i els criteris d'avaluació de la productivitat i la dedicació.

3.3. L'Ajuntament aportarà les aplicacions informàtiques i la contractació dels enllaços telefònics necessaris.

3.4. L'empleat/ada públic/a aportarà l'ordinador, que ha de complir amb les especificacions del projecte.

3.5. El cas d'incompliment dels protocols de gestió i/o la manca d'assoliment dels objectius de productivitat i dedicació, implica la suspensió amb caràcter immediat del sistema de teletreball i el retorn del treballador/a a les condicions laborals que regien anteriorment al seu lloc de treball.

4. Especificitats Oficina d'Atenció Ciutadana (OAC).

Per tal de facilitar la prestació d'aquest servei atenent les peculiaritats de l'Oficina d'Atenció Ciutadana, s'acorda la prestació de serveis en modalitat flexible però atenent les característiques següents:

Dijous, 3 de desembre de 2015

Primera. Que la jornada de treball del personal adscrit a l'Oficina d'Atenció Ciutadana és la que es determina amb caràcter general per al personal que presta serveis per a l'Ajuntament de Cardedeu, dins la modalitat de personal tècnic i/o administratiu, amb les peculiaritats que li siguin pròpies.

Segona. Que es mantindrà obert el servei de l'Oficina d'Atenció Ciutadana una tarda a la setmana, concretament la tarda dels dijous, tot i que es farà en horari continuat de 09.00 hores a 19.00 hores, per a la qual cosa s'establirà torns entre els treballadors/ores adscrits a la OAC per tal que gaudeixin del corresponent descans dins la jornada.

Tercera. Que els torns de descans dins la jornada pel personal adscrit a la Oficina d'Atenció Ciutadana seran mínim d'una hora, preferentment entre les 13.30 i les 15.30 hores, havent de mantenir-se en tot cas el 50% d'efectius en cada moment.

Quarta. Que aquest acord implica respectar íntegrament els períodes de no prestació de serveis per la tarda, quan es determini horari d'estiu, de Nadal i de Setmana Santa.

Modalitats horàries.

Annex modalitat d'horari determinat.

S'estableix que la jornada de treball del personal amb horari fix i/o vinculat a una activitat/servei concret es componrà del mateix número d'hores establertes amb caràcter general per a la resta de personal que presta serveis per a l'ajuntament de Cardedeu. Sobre aquesta base es farà l'adaptació de la seva jornada en la negociació específica d'aquesta modalitat horària.

Sense cap altre qüestió a tractar i, en mostra de conformitat, signen el present document en lloc i data indicats a dalt.

(1) S'acompanya model de declaració responsable i control del sistema d'autoformació.

DECLARACIÓ RESPONSABLE.

(Veure text original signat per les parts).

CONTROL AUTOFORMACIÓ.

(Veure text original signat per les parts).

Barcelona, 2 de novembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès