

Dijous, 27 de febrer de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 14 de novembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vacarisses per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08013572012005)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'AJUNTAMENT DE VACARISSES subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 23 de maig de 2013, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'AJUNTAMENT DE VACARISSES pels anys 2013 - 2015 (codi de conveni núm. 08013572012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació de la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE VACARISSES PER ALS ANYS 2013-2015

Article 1. Àmbit personal

Queden compresos en l'àmbit d'aquest Conveni Col·lectiu de condicions tot el personal que presta els seus serveis a l'Ajuntament de Vacarisses, inclosos els empleats públics vinculats a la corporació mitjançant relació de caràcter interí/temporal.

En cas de creació d'organismes autònoms o empresa pública municipal, sempre previ acord i consens amb els representats dels treballadors i treballadores i sindicats mes representatius d'àmbit nacional o autonòmic o en qui deleguin, d'acord a les normes i lleis establertes en matèria de representació i negociació sindical, al personal que vulgui passar a prestar serveis a un organisme autònom o empresa pública municipal li serà d'aplicació el present Conveni Col·lectiu, d'acord amb els paràmetres establerts al paràgraf anterior, llevat que l'organisme o empresa disposi d'un Conveni Col·lectiu o conveni propi al qual s'hi adhereixi voluntàriament aquest personal.

Qualsevol criteri o norma interna que no consti en aquest Conveni Col·lectiu no serà d'aplicació, a excepció de les pactades i acordades amb els representats dels treballadors i treballadores.

S'exclou de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu al personal eventual i al personal que realitzi pràctiques professionals mitjançant conveni.

Article 2. Vigència

Aquest conveni serà vigent a partir de la seva aprovació pel Ple municipal, i la seva durada s'estendrà fins al 31 de desembre de 2015. Així mateix, podrà ser prorrogat tàcitament per períodes successius d'1 any si no és objecte de denúncia per a la seva revisió, amb un màxim de 3 mesos d'antelació a la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves prorroques. Un cop denunciat, es prorrogarà fins a la signatura i aprovació d'un nou acord.

Dijous, 27 de febrer de 2014

Si no es produís denúncia, o si efectuada aquesta no s'arribés a un acord exprés, es mantindrà en vigor el present Conveni Col·lectiu sense cap excepció.

Article 3. Relació de normes i condició més beneficiosa

Les normes contingudes en aquest Acord regularan les relacions entre l'Ajuntament de Vacarisses i tots els treballadors i treballadores amb caràcter general. Amb caràcter supletori, o en allò que no estigui previst, seran aplicables les normes reguladores de la Funció Pública i d'altres normes concordants aplicables a tots els treballadors i treballadores subjectes al règim administratiu i/o laboral i a la Llei 7/2007, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)(Normativa General) en matèria de Negociació col·lectiva del personal laboral.

D'acord amb el que estableix la Llei 7/2007 (EBEP) (segons la normativa general, en comptes de l'EBEP) de Negociació col·lectiva del personal laboral, les condicions que es fixen en aquest Conveni es consideren mínimes. Qualsevol acord contrari, signat individualment per qualsevol treballador o treballadora amb l'Ajuntament de Vacarisses no prevaldrà sobre el que estableix el present Conveni Col·lectiu de condicions.

Qualsevol normativa o llei més beneficiosa, aplicable als treballadors, que es promulgui durant el període de vigència serà d'immediata aplicació a tots els treballadors i treballadores de l'Ajuntament.

Així mateix, es garanteixen els drets ja adquirits per tots els treballadors i treballadores en qualsevol tipus de contracte, disposició o acord que no vulnerin el dret administratiu ni laboral, ni la filosofia, l'esperit i la lletra del redactat del present Conveni Col·lectiu de condicions. Tot això sense perjudici dels Convenis Col·lectius que al respecte puguin acordar-se entre l'Ajuntament de Vacarisses i els seus treballadors i treballadores, prèvia informació als delegats de personal, que no siguin contraris al present Conveni Col·lectiu de condicions.

Article 4. Comissió paritària, interpretació del Conveni

Es crearà en el termini màxim d'1 mes a partir de la signatura d'aquest Conveni Col·lectiu, una Comissió paritària amb caràcter d'òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment, qui elevarà a la Mesa de Negociació els temes que siguin objecte de negociació segons l'EBEP.

Composició:

La Comissió paritària estarà integrada per quatre persones designades per l'Ajuntament de Vacarisses, dos persones representants de cada sindicat signant d'aquest Conveni Col·lectiu, a més d'un assessor per cada un dels sindicats integrants (personal funcionari i laboral), d'acord a les normes i lleis establertes en matèria de representació i negociació sindical.

Règim de reunions:

La Comissió paritària es reunirà ordinàriament un cop cada 3 mesos. Les funcions d'aquesta Comissió serà l'estudi, la interpretació, el seguiment i la vigilància d'aquest Conveni, i els seus acords seran vinculants per ambdues parts, sempre respectant les competències i atribucions que la legislació atorga als diferents òrgans de l'administració municipal.

Igualment, entre les funcions de la Comissió hi haurà l'establiment d'un calendari per a la negociació d'un nou Conveni.

La Comissió Mixta d'interpretació, Estudi i Seguiment és l'òrgan de primera instància competent per emetre interpretacions sobre contingències o conflictes futurs originals per la interpretació de l'acord.

Aquesta competència podrà ésser delegada, sempre de forma explícita, a comissions específiques per a les resolucions pròpies de la especificitat de la comissió.

Les reunions de la Comissió de seguiment es formalitzaran en les pertinents actes.

La vigència de la Comissió serà la mateixa que la del present conveni.

Resolució de conflictes:

En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci

Dijous, 27 de febrer de 2014

d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'administració Local (CEMICAL) o de qualsevol altre organisme públic que es creï a l'efecte, a petició de qualsevol de les parts.

Article 5. Comissions paritàries de treball

Es podran crear diferents comissions paritàries de treball a criteri de la Comissió Paritària, amb caràcter permanent o temporal.

Article 6. Organització del treball i reassignació del personal per raons organitzatives

L'Ajuntament de Vacarisses podrà assignar al seu personal funcions, tasques i/o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupin, sempre que resultin adequades a la seva classificació, quan les necessitats del servei ho justifiquin i sense disminució en les seves retribucions.

En els casos en què per necessitats del servei, i amb caràcter extraordinari, es demani a una persona la realització de funcions de categoria superior, aquesta ha de percebre per això l'adequada compensació econòmica, percebent la retribució total del lloc de treball referit, o d'una categoria similar si el lloc de treball es inexistent.

L'Ajuntament de Vacarisses proposarà a tot el personal adequat per realitzar les esmentades funcions de categoria superior, tasques i/o responsabilitats diferents a les del seu lloc de treball, per tal de que els treballadors interessats hi puguin accedir. Un cop rebudes totes les sol·licituds l'Ajuntament procedirà a un procés de selecció per escollir el candidat.

Es crearà una comissió d'estudi que es reunirà mínim un cop a l'any per estudiar les peticions de caps i/o treballadors, que de manera extraordinària i excepcional, hagin sofert canvis substancials en els llocs de treball i es valorarà la necessitat de modificar-los per garantir l'equitat interna retributiva.

La Comissió també estudiarà quan de manera excepcional es demana a una persona la realització de tasques de nivell superior en un lloc de treball inexistent, valorant la necessitat de la creació del lloc de treball i la seva provisió mitjançant la promoció interna.

Article 7. Regulació i limitació de la prolongació de la jornada

La determinació de prolongació de jornada correspondrà exclusivament a l'autoritat competent en la matèria, justificant en tot moment, mitjançant informe i amb el vist-i-plau dels caps immediats, sobre aquelles hores fora de la jornada diària que hauran de realitzar de manera continuada per necessitats del servei. S'haurà de presentar un informe del cap del departament corresponent que es presentarà al departament de RRHH.

L'ampliació horària estructural d'un àmbit haurà de donar-se a conèixer a tot el personal del grup i/o categoria que pugui realitzar el servei. L'assignació de l'ampliació horària tindrà en compte les necessitats del servei que cal prestar i la idoneïtat de la persona que l'ha de prestar. La seva distribució es farà amb criteris d'igualtat i proporcionalitat.

La prolongació de la jornada haurà d'estar pactada amb el treballador o treballadora i els sindicats signants d'aquest Conveni Col·lectiu, excepte pel col·lectiu de Policia, pel qual ja queda recollit en les seves retribucions dins del complement específic.

Article 8. Avis de cessament

Les persones que vulguin cessar voluntàriament la seva relació de treball amb l'Ajuntament de Vacarisses ho hauran de comunicar a la direcció d'àrea de Gestió de Recursos Humans, que n'acusarà la recepció amb la següent antelació: personal tècnic, un mes; resta de personal, quinze dies.

Un cop fet l'avis amb l'antelació indicada, l'empresa estarà obligada a efectuar la corresponent liquidació quan finalitzi aquest termini, d'acord amb les retribucions que correspongui.

Article 9. Jornada de treball

La jornada laboral per a tots els treballadors i treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu, serà l'establerta per les disposicions legals vigents, sense perjudici de l'aplicació de qualsevol condició més beneficiosa ja adquirida i les que es puguin acordar. L'Ajuntament de Vacarisses, conjuntament amb els delegats dels treballadors i treballadores amb representació legal a la empresa, confeccionarà, per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació

Dijous, 27 de febrer de 2014

d'aquest Conveni, el calendari laboral, que és l'instrument tècnic pel qual es fa la distribució de la jornada i que tindrà en compte el calendari de festes aprovades pels òrgans competents.

El còmput anual de la jornada és de 1664 hores.

Tots els treballadors i treballadores que realitzin la jornada de treball continuada igual o superior a 5 hores tindran un descans de 30 minuts.

Pel personal d'oficines aquest descans es podrà distribuir de la següent manera:

- 30 minuts dins de la seva jornada de forma continuada, que s'efectuarà sense perjudici del servei.
- O els 30 minuts es podran gaudir per cada treballador de forma parcial, en dos fraccions de 15 minuts, sempre i quan no afecti el bon funcionament del servei, una de les fraccions es podrà gaudir a l'inici o finalització de la jornada i l'altre obligatòriament al llarg de la jornada.

Cada treballador, de l'àrea d'oficines, individualment escollirà de quina forma vol gaudir d'aquest descans el qual s'haurà de mantenir per tot un any natural.

S'estableix un horari per dinar el qual esta compres entre les 15:00 i 16:00, les persones que vulguin dinar a ales dependències de l'Ajuntament hauran de fer-ho dins d'aquests interval amb una durada mínima de trenta minuts.

Per totes dues opcions es té el deure i l'obligació inexcusable de fitxar, tant si aquest descans es gaudeix dins de les dependències municipals o fora d'aquestes.

L'Ajuntament es reserva el dret d'obligar a gaudir d'aquest descans de forma continuada durant la jornada laboral si es demostra que el treballador en fa un mal ús d'aquest dret.

Els treballadors i treballadores que per necessitat creguin necessari sortir a fumar fora d'aquest temps de descans caldrà que fitxin tant al sortir com a l'entrar. Es podrà fer us d'aquest dret un màxim de dues vegades al llarg de la jornada laboral, i aquest temps caldrà ser recuperat el mateix dia.

Article 10. Horari

Es podrà modificar el compliment de l'horari obligatori a sol·licitud del treballador o treballadora, per motius justificats de conciliació de la vida familiar, personal i laboral, sempre que el cap immediat i el director de l'àmbit ho autoritzin. Aquest fet no eximeix del compliment de la jornada laboral establerta en el present Acord.

Els treballadors podran mantenir els horaris anteriors al present acord, amb la corresponent reducció proporcional de sou, prèvia petició escrita adreçada al departament de RRHH.

La jornada laboral ordinària del personal d'oficina serà de 37,5 hores setmanals, respectant en tot cas, l'horari d'obertura i l'atenció al públic de l'Ajuntament.

- L'horari d'atenció al públic de l'Ajuntament, a excepció del Registre General situat a recepció, serà:

De dilluns a divendres de 09:00 a 14:00 hores.
Dilluns de 16:00 a 18:00 hores.

- Horari d'atenció al públic de Recepció de l'Ajuntament:

De dilluns a divendres de 08:30 a 14:00 hores.
Dilluns i dimecres de 16:00 a 18:00 hores.

- Horari d'estiu: s'estableix l'horari d'estiu del 15 de juny al 15 de setembre ambdós inclosos, de jornada intensiva al matí de 7 hores diàries, sempre respectant l'horari d'atenció al públic que serà de dilluns a divendres de 9 a 14h.

Es crearà una bossa d'hores quan per necessitats de servei o a petició del treballador, amb el vistiplau del seu cap/Regidor de l'àrea i Regidor de RRHH, el còmput anual d'hores no es distribueixi regularment en cada setmana fins arribar al total d'hores anuals a realitzar. Aquestes hores s'hauran de realitzar dins l'any natural segons les necessitats del servei.

Dijous, 27 de febrer de 2014

Les hores és computaran de la següent manera:

- 1 hora normal diürna es compensarà amb 1 hora, i 1 hora nocturna es compensarà amb 1 hora i 45 minuts.
- 1 hora festiva diürna es compensarà amb 2 hores, i 1 hora festiva nocturna es compensarà amb 2 hores i mitja.

En el cas que s'hagi optat per la bossa d'hores, al final de l'exercici es comprovarà que s'hagi efectuat el còmput anual de jornada establert a l'article 9. En cas d'incompliment del còmput total d'hores anuals es procedirà a la seva regularització a l'exercici següent, mitjançant proposta aprovada pel regidor de l'àrea corresponent.

Els horaris específics de departaments o de serveis es regulen mitjançant uns annexos al present Conveni Col·lectiu de Condicions, que determinen la distribució de les hores a realitzar.

Per als nous serveis es pactaran amb els representats dels treballadors i treballadores els horaris adients en el moment de la seva creació.

Article 11. Treball en dies festius

Per a tots els col·lectius pels quals s'hagi pactat que s'hagin de cobrir serveis en dies festius s'arbitraran els torns necessaris per tal que no treballin més de 2 caps de setmana al mes, excepte en casos excepcionals degudament justificats.

Article 12. Treball nocturn

Tenen la consideració de nocturnes les hores realitzades entre les 22 i les 6 hores, ambdues incloses.

Article 13. Data de pagament de la nòmina

La nòmina es pagarà mitjançant transferència bancària. La data límit de pagament de la nòmina serà el dia 26 de cada mes, a excepció del mes de desembre i de juny, que serà el dia 22. Si coincideix en dissabte o festiu el pagament es realitzaria el dia anterior.

Article 14. Regulació i limitació de serveis extraordinaris

Són hores extraordinàries aquelles que, excepcionalment i amb la deguda autorització, puguin prestar-se per sobre de la jornada laboral de cada treballador o treballadora.

La realització d'hores extraordinàries resta sota control horari i s'haurà de registrar dia a dia.

L'autorització per realitzar hores extraordinàries correspondrà al regidor de personal, segons proposta del regidor de l'àrea corresponent, qui ordenarà la seva realització un cop aquestes han estat autoritzades.

Retribucions o compensacions de les hores extraordinàries: Les hores extraordinàries són voluntàries i s'haurà de pactar la forma de compensar-les prèviament a la seva realització. Aquesta compensació s'haurà de realitzar dins d'un període no superior a sis mesos des de la seva realització. En el cas de que forma excepcional la compensació no es pugui dur a terme per motius d'afectació del servei corresponent o be per que la seva realització vingui motivada per un reforç del servei, caldrà un informe d'intervenció que determini la disponibilitat pressupostària per la seva realització..

A efectes de compensació, els períodes de descans seran els següents:

- 1 hora normal diürna es compensarà amb 1 hora i mitja, i 1 hora nocturna es compensarà amb 1 hora i 45 minuts.
- 1 hora festiva diürna es compensarà amb 2 hores, i 1 hora festiva nocturna es compensarà amb 2 hores i mitja.

Les hores realitzades en els següents dies es compensaran amb un 50% de l'establert anteriorment, sent:

- a) 23 de juny a partir de les 10 del vespre i 24 de juny
- b) 24 desembre nit
- c) 25 de desembre
- d) 26 de desembre
- e) 31 de desembre nit

Dijous, 27 de febrer de 2014

- f) 1 de gener
- g) 5 de gener (cavalcada)
- h) 6 de gener

La Comissió paritària podrà emetre un informe sobre la correcta realització d'aquestes hores, i disposarà d'informació trimestral de les hores extraordinàries realitzades pels treballadors de cada departament.

Quan es doni la situació de la necessitat de realitzar hores extraordinàries que es puguin efectuar per diferents col·lectius de treballadors o treballadors de la mateixa categoria, serà el departament de Recursos Humans qui comunicarà i informarà d'aquest fet per tal que es puguin presentar les persones interessades. Un cop el personal s'hagi presentat, serà el mateix departament qui resoldrà sota criteris d'igualtat, rotació i idoneïtat l'assignació de qui ha d'efectuar les hores.

Als efectes de computar les hores festives, es consideraran així les nits de divendres a dissabte, de dissabte a diumenge i les nits de vigílies de festius.

Els 5 dies de la Festa Major de Vacarisses computaran com a dies festius a efectes de còmput d'hores extres.

En el supòsit de retribució econòmica, l'import de les hores extres es retribuirà en funció del grup de cos o categoria del personal que les realitza i del període en què es realitzen, i només es computarà a partir de mitja hora de treball efectivament realitzat.

En els casos en que es realitzin hores extraordinàries de manera urgent, caldrà que es justifiqui immediatament després de la seva realització, mitjançant la documentació validada per RRHH, la necessitat inajornable de la seva realització.

Article 15. Calendari laboral

El calendari de dies festius serà el següent:

1. Les festes contingudes en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).
2. Les festes locals aprovades per aquest Ajuntament.
3. Els dies 24 i 31 de desembre.

El calendari laboral incorporarà dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable, a efectes de poder quadrar el còmput anual.

Un cop publicat el calendari oficial aprovat per la Generalitat, i com a molt a finals del mes de novembre, es reunirà la Comissió de seguiment del Conveni Col·lectiu de condicions per tal d'establir el calendari laboral anual de l'Ajuntament.

El sobrant d'hores s'establirà al calendari preferentment en el gaudiment de dies festius sencers.

Article 16. Vacances

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord té dret a gaudir, durant un any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes de 22 hàbils o dels dies que en proporció li corresponguin si el temps transcorregut en la situació d'actiu és menor.

Preferentment, es gaudiran 9 dies hàbils dins de la segona i tercera setmana d'agost. La resta dels dies de vacances es podran distribuir al llarg de tot l'any corresponent, sempre i quan no afecti al correcte funcionament del servei.

A l'efecte de computar les vacances, s'entén per dies hàbils els dies de la setmana de dilluns a divendres no festius, amb independència de que el personal hagi de prestar serveis efectius o no, i amb independència del nombre de dies que hagi de treballar.

Pels treballadors dels serveis que, per la naturalesa i les peculiaritats de les seves funcions, requereixin un règim diferent de torns, l'òrgan corresponent establirà les excepcions oportunes i adequarà els torns a tal efecte.

Les vacances es faran dins de l'any natural.

Dijous, 27 de febrer de 2014

Els plans de vacances hauran de presentar-se a l'Ajuntament fins a data màxima del 15 d'abril. Si el dia 30 d'abril no hi hagut resposta expressa per part de l'Ajuntament s'entendrà per acceptada la sol·licitud.

L'Ajuntament es compromet a donar resposta al més aviat possible. En cas de negativa al pla de vacances presentat caldrà que s'acompanyi de la deguda justificació. En el cas que el treballador no presenti la sol·licitud de Pla de vacances dins el període corresponent, l'Ajuntament decidirà el període de vacances tenint en compte les necessitats de servei.

Quan més d'una persona del mateix departament o servei vulgui gaudir de les vacances en el mateix període, s'estableixen els següents criteris per determinar el caràcter excloent de preferència, de caràcter rotatori, per elegir períodes de gaudiment:

Primer.- No haver gaudit de les vacances anteriorment en el període sol·licitat, o en el seu cas, el nombre de vegades que s'hagi gaudit en l'esmentat període.

Segon.- Major antiguitat en el lloc de treball.

Tercer.- Tenir fills en edat escolar, entenent com a tals, fins als 16 anys complerts.

En els llocs de treball vinculats a serveis municipals, les vacances quedaran especificades en els seus annexos.

En el cas que l'Ajuntament, per necessitats del servei, obligui a un treballador a gaudir de les vacances fora de les seves preferències, aquest serà compensat amb 2 dies més de vacances.

Els plans de vacances no podran ser modificats, excepte en casos justificats, i si és així es compensarà amb 5 dies més de vacances. En el cas de que la modificació de les vacances suposi un perjudici econòmic pel treballador, aquest tindrà dret, prèvia justificació, a rebre una compensació econòmica a part dels 5 dies de més de vacances.

Les vacances anuals són retribuïdes i no podran ser substituïdes per compensació econòmica llevat que es finalitzi la relació laboral abans del seu complert gaudiment.

En circumstàncies excepcionals del servei, a petició de l'Ajuntament, degudament justificat i previ acord amb el treballador, es podrà iniciar o finalitzar el període de vacances amb una desviació d'un màxim de dos dies, i es compensarà cada hora de feina realitzada per una hora i mitja de descans.

Els conflictes que puguin sorgir en cada àrea sobre la realització de les vacances han de ser resolts pel seu responsable, d'acord amb el criteri rotatiu marcat. En cas de que persisteixi el conflicte aquest es traslladarà a la Comissió de seguiment de l'Acord.

Article 17. Hospitalització i baixes per incapacitat temporal en període de vacances

Baixa per incapacitat temporal abans i durant del període de vacances.

En cas de baixa per incapacitat temporal abans i/o durant el període de vacances, aquest restarà aturat durant els dies de convalescència fins a la recuperació del treballador/a. En cas de reincorporació abans de la fi del període de vacances, es pactarà amb l'Ajuntament quan es podran fer els dies pendents dins de l'any natural. En cas d'impossibilitat, per causa major, de no poder gaudir els dies pendents dins l'any natural, es podran realitzar l'any següent sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final d'any en que s'hagi originat la incapacitat.

Article 18. Retribucions en casos de baixes per malalties o accident

En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes:

Des del primer dia fins al tercer dia, ambdós inclosos, el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Dijous, 27 de febrer de 2014

Les treballadores embarassades i les víctimes de violència de gènere en situació d'incapacitat temporal percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

En les situacions d'incapacitat temporal que comportin hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevinguin amb posterioritat a inici de la incapacitat i sempre que es correspongui amb el mateix procés patològic, així com les derivades de processos oncològics, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, des del primer dia, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. Aquests efectes, els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaran sempre que requereixin repòs domiciliari i derivin dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de la salut. Caldrà justificació de la intervenció quirúrgica o hospitalització.

En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals:

La prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. Les referències a dies que es fa en aquest apartat s'entén com a dies naturals.

Els treballadors/es de la corporació local que pateixen alguna de les malalties considerades greus segons el Real Decret 1148/2011, de 29 de juliol i les malalties relacionades al Reial Decret 2210/1995, de 28 de desembre, mitjançant el qual es crea la Red Nacional de Vigilància Epidemiològica percebran, des del primer dia, el cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Es crearà una comissió de valoració, formada per quatre membres (dos per part de l'Ajuntament i una per part de cada sindicat), per determinar i valorar la causa de la malaltia, mantenint en tot cas la confidencialitat, i garantint un tracte d'equitat entre tots els empleats públics.

Tanmateix, s'aprovarà un annex regulador sobre la justificació d'absències per motius de salut i per assistència a consulta mèdica del personal al servei de l'Ajuntament.

L'Ajuntament posarà les eines i controls necessaris per controlar les situacions d'incapacitat temporal del personal de l'ajuntament, reservant-se la potestat de deixar sense aplicar el determinat als paràgrafs anteriors en el cas de disposar d'un informe mèdic contradictori que desvirtuï la justificació o motiu de la incapacitat.

Article 19. Permisos i llicències no retribuïts

Es podran concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, d'un mínim de 10 dies i fins a 3 mesos prorrogables, excepcionalment, fins a tres mesos més.

La concessió d'aquest permís és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol activitat econòmica, remunerada o no, durant l'horari objecte de la reducció.

Tots els treballadors i treballadores compresos dins de l'àmbit del present Conveni Col·lectiu de condicions que tinguin un mínim d'1 any d'antiguitat a l'Ajuntament tindran dret a gaudir fins a 6 mesos de permís no retribuït amb dret a reserva del lloc de treball. Quan s'hagi exercit aquest dret per aquest període màxim, no es podrà tornar a sol·licitar fins transcorreguts 2 anys des de la reincorporació al lloc de treball. En cas de no haver exhaurit el termini de 6 mesos es podran demanar permisos pel temps que resti fins a exhaurir-lo, sempre que el servei no es vegi greument afectat.

Aquests permisos i llicències seran concedides per l'Ajuntament i pactats/des i acordats/des sempre amb previ acord amb els representants dels treballadors i treballadores, sindicats signants d'aquest Acord.

En cas d'estudis a centres oficials d'ensenyament reglat o centres universitaris, en la mesura del possible, es flexibilitzarà l'horari dels treballadors i treballadores.

Article 20. Permisos retribuïts

El personal afectat per aquest Conveni, amb avís previ i amb la deguda justificació, gaudirà de permisos sense pèrdua de remuneració i per algun dels motius previstos en el present article.

Els permisos i llicències s'hauran de sol·licitar el més aviat possible. S'haurà de portar amb la sol·licitud el justificant de la petició, en els casos que sigui possible i, amb posterioritat, com a màxim en el dia posterior al de la reincorporació al

Dijous, 27 de febrer de 2014

treball, el justificant corresponent a la utilització del permís per la causa que va ser demanat i del temps utilitzat, si correspon.

Els dies de permís es gaudiran en dies laborables, excepte quan s'especifiqui el contrari a l'articulat. Es considerarà jornada laborable la que tingui fixada com a tal en el calendari cada col·lectiu.

1. 15 dies naturals per matrimoni o unió de fet acreditada. Aquest permís es podrà gaudir durant el termini d'un any a partir del fet causant.

2. Per canvi de domicili, sense canvi de residència 1 dia.

3. Assumptes propis: El personal comprès dins de l'àmbit d'aquest Conveni Col·lectiu podrà disposar de tres dies de permís per assumptes propis personals per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any o en els casos de reducció jornada, o jornades parcials a petició del treballador sempre i quan no afecti a les necessitats del servei. Aquests dies s'han de gaudir dins l'any natural, o com a màxim dins els 15 primers dies del mes de gener de l'any següent, excepte en aquells casos en que no s'hagin pogut gaudir per causes imputables a l'administració. En aquest cas es pactarà amb el regidor de l'àrea i el regidor de RRHH un nou termini per gaudir-los.

Restaran exclosos d'aquesta limitació aquells assumptes propis que hagin estat sol·licitats amb anterioritat a l'anunci oficial de la convocatòria de vaga. Igualment queden excloses aquelles persones que per disposició legal no puguin exercir el dret de vaga.

4. Per malaltia greu, accident o mort d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el fet es produeixi en la mateixa localitat i cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

Quan es tracti de malaltia greu, accident o mort d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui de diferent localitat.

5. Per concorre a exàmens finals i demés proves definitives d'aptitud, durant els seus dies de celebració.

6. Lactància i adaptació: El permís per a lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de 30 minuts. En cas de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora al principi i al final de la jornada. Aquest dret podrà ser gaudit indistintament per un o altre progenitor, en cas de que ambdós treballin. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís de maternitat i té una durada màxima 34 setmanes. A petició de la persona interessada es podrà 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.

En cas de que la mare pateixi una incapacitat física, mort o qualsevol altra circumstància de força major homologable a l'anterior, el pare podrà gaudir del permís tot i que la mare no treballi.

7. Per un deure inexcusable de caràcter públic i personal, el temps indispensable pel seu compliment i per deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar, sempre que no es pugui realitzar fora del temps de treball, qüestió que en tot cas haurà de justificar-se.

8. En cas de naixement de fills prematurs o que per un altre motiu aquests hagin de ser hospitalitzats després del part, la treballadora o el treballador tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dos hores diàries, percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tindrà dret a reduir la seva jornada laboral fins un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del sou.

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

10. Per raons de guarda legal, quan el treballador/a tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys, persones majors que requereixin especial dedicació, o alguna persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada laboral amb la corresponent disminució retributiva.

Dijous, 27 de febrer de 2014

Tindrà el mateix dret el treballador/a que hagi de fer-se càrrec d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o infermetat no pugui valdre's per si mateix, sempre i quan no desenvolupi cap activitat retribuïda.

11. Per atendre a familiar de primer grau, el treballador/a tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins un cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons d'infermetat molt greu i per un termini màxim d'un mes.

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

12. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els terminis que es determini.

Article 21. Permisos per motiu de conciliació de la vida laboral i/o familiar

1. 1 dia per matrimoni de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies si és fora de Catalunya. (Llei 8/2006 de Conciliació de la Vida Personal i Laboral).

2. En cas d'intervenció quirúrgica de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que no revesteixin gravetat, s'atorgarà el temps necessari i, com màxim, 1 dia.

4. Per a la preparació de proves selectives de places vacants d'aquesta corporació pel procediment d'oposició o concurs-oposició, el personal que hi concorri disposarà dels dos dies laborables immediatament anteriors a la realització del primer exercici.

5. En cas d'adopció de menors procedents de països estrangers es disposarà d'un permís retribuït de 20 dies laborables si cal desplaçar-se al país d'origen de l'infant, que pot ser fraccionat d'acord amb les condicions que exigeix l'esmentat país.

6. El temps indispensable per a assistir a visites, proves o intervencions mèdiques justificades, dins dels serveis prestats per la Seguretat Social i prestacions de serveis mèdics privats. Així mateix, el temps indispensable per sotmetre's a tècniques de fecundació que s'hagin de realitzar en horari laboral. El mateix per acompanyar a parents fins els segon grau de consanguinitat o afinitat que així ho requereixin.

7. Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

8. Les dones tindran dret a una llicència de 18 setmanes ininterrompudes per raó de part distribuïdes a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. Aquestes seran 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. En cas d'incapacitat, mort de la mare o qualsevol altra circumstància de força major homologable a l'anterior, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

En cas que el pare i la mare treballin, la mare podrà optar a que el pare gaudeixi en comptes d'ella, com a màxim, de les 12 darreres setmanes de permís, sempre que siguin ininterrompudes i al final del període esmentat, excepte quan en el moment de la seva efectivitat la incorporació de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.

El permís de maternitat es pot gaudir a temps parcial, de forma ininterrompuda. La forma en que es distribueixi el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la seva concessió. En el cas de filiació biològica, només es podrà gaudir a temps parcial a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís de maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància, fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

Quan el període de vacances fixat en el calendari per l'Ajuntament, coincideixi amb el temps d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de dit precepte li correspongués, al finalitzar la situació d'incapacitat, encara que hagi finalitzat l'any natural que correspongui.

9. Pel naixement de fill/a i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a comptar des de la data de naixement o adopció. En el cas de part, adopció o acolliment

Dijous, 27 de febrer de 2014

múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de dos fills, a 15 dies si es tracta de tres i així consecutivament.

10. Permís de paternitat de quatre setmanes consecutives, sense que aquest període es resti de les 18 setmanes abans esmentades, si el progenitor o progenitora és d'una família monoparental i té la guarda legal exclusiva del fill o filla. També es pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat i dins el període que compren des del permís per naixement del fill/a fins a un mes després de finalitzat el permís de maternitat.

11. Les dones treballadores víctimes de violència de gènere, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social, tindrà dret a un permís retribuït de 2 mesos amb la percepció de totes les retribucions. Així mateix tindran dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.

12. Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

13. En cas de naixement de fills prematurs o que per un altre motiu aquests hagin de ser hospitalitzats després del part, s'atorgarà un permís equivalent al temps d'hospitalització, fins a un màxim de dotze setmanes, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat.

14. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent que s'hagin de realitzar a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-los dins la jornada de treball.

Article 22. Reduccions de jornada

La concessió de reduccions de jornada és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol activitat econòmica, remunerada o no, durant l'horari objecte de la reducció.

No es podrà concedir la reducció de jornada a dues persones per a un mateix fet causant, a excepció que l'exerceixin de forma alternativa i sense que el termini global superi l'establer com a màxim.

1. Reducció de la jornada laboral fins al 50%, amb la percepció del 75% de la retribució, per atendre un familiar de primer grau, cònjuge o convivents, i parella de fet, per raó de malaltia molt greu. Aquesta reducció tindrà una durada màxima de 15 dies a partir del fet causant i es podrà repartir si hi ha dos familiars del subjecte causant que prestin servei a l'Ajuntament.

2. Per cura de fill/a (inclòs adopció, acolliment permanent o preadoptiu) per una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat, o de la divuitena setmana posterior al part, l'adopció o acolliment (8/2006)

- Reducció d'un terç de la jornada.

- Percepció del 80% de la retribució.

- El percentatge de reducció 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 per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres, si ho sol·licita amb tres mesos d'antelació a la fi del permís de maternitat, sinó restarà pendent l'autorització de compactació a les necessitats del servei. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada laboral.

3. Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal, 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, per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat i disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial o per ser dona víctima de violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra. (Llei 8/2006, de 5 de juliol):

- Reducció de la jornada d'un terç o de la meitat.

- Percepció del 80% o del 60% de la retribució respectivament.

Dijous, 27 de febrer de 2014

4. El personal que es trobi en el seu últim any de treball, com a conseqüència d'una jubilació propera, podrà optar a reduir un terç de la seva jornada setmanal, amb una retribució del 100%.

Article 23. Llicència per assistència a esdeveniments col·lectius de caràcter científic, tècnic, professional, col·legial o associatiu

Podran concedir-se llicències als treballadors municipals per a l'assistència a congressos, trobades, certàmens, col·loquis, conferències, reunions, jornades i d'altres esdeveniments col·lectius de caràcter científic, tècnic, professional, col·legial o associatiu, sempre que ho permeti el servei amb caràcter recuperable i pactada la recuperació prèviament.

Si les assistències fossin promogudes per l'Ajuntament de Vacarisses perquè en tals esdeveniments es tractessin matèries del seu interès, el personal assistent tindrà dret a l'abonament de la corresponent indemnització per dietes, despeses de viatge, d'estada i d'inscripció o altres, informant del desenvolupament de l'esdeveniment per escrit si s'escau.

Article 24. Excedències

Les excedències seran regulades segons la normativa vigent en la matèria.

Article 25. Antiguitat

L'antiguitat s'ha de retribuir segons triennis que formen part de les retribucions bàsiques. La seva quantia es determina per la normativa vigent d'acord amb el grup del cos, escala o categoria a la qual es pertany.

Article 26. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries són dues a l'any: una el mes de juny i l'altra el mes de desembre i el seu import és la suma de tots els conceptes retribuïts.

Article 27. Complement d'assistència

Tindran dret a percebre aquest complement tots els treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Vacarisses amb una antiguitat mínima d'un any. Aquest complement es rebrà de forma proporcional al tipus de jornada realitzada. S'acorda una paga d'assistència de A1 906,26 A2 805,46 C1 704,64 C2 603,82 i AP 553,42.

Article 28: Gratificacions extraordinàries i hores extres

Els preus d'hores (EUR) seran els següents:

Grup	Diürna	Nocturna	Festiva	festiva nocturna
A1	25,97	28,85	32,48	36,09
A2	24,35	27,05	30,45	33,83
C1	22,72	25,24	28,42	31,58
C2	21,10	23,44	26,39	29,32
AP	19,48	21,64	24,36	27,06

Els següents dies s'abonaran amb un 50% més de les quantitats expressades:

- i) 23 de juny a partir de les 10 del vespre i 24 de juny
- j) 24 desembre nit
- k) 25 de desembre
- l) 26 de desembre
- m) 31 de desembre nit
- n) 1 de gener
- o) 5 de gener (cavalcada)
- p) 6 de gener

Dijous, 27 de febrer de 2014

Article 29. Indemnitzacions per raó de servei

A tot el personal, afectat per aquest Conveni, que de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva tasca veient-se obligat a realitzar alguna despesa, causarà dret a percebre les següents indemnitzacions per raó de servei:

- a) Quan, per necessitats del servei i en el cas que l'Ajuntament no pugui posar a disposició un vehicle oficial, i es faci servir el vehicle particular de forma voluntària, es rebrà la quantitat de 0,26 EUR per quilòmetre recorregut.
- b) En els casos de desplaçaments, per raons de servei degudament autoritzats, ja sigui amb vehicle oficial o amb vehicle particular, s'abonaran les despeses produïdes per peatges i estacionaments dels vehicles, prèvia presentació dels justificants corresponents.
- c) S'abonaran els bitllets o passatges dels mitjans públics, que s'hagin fet servir per raons de servei, prèvia presentació dels justificants corresponents.
- d) S'abonaran els imports de dinar i/o sopar, produïts per raons de servei extraordinari amb una comunicació al treballador de menys de 24 hores, que es realitzin dins el terme municipal i que impedeixin el desplaçament al seu domicili i per tant s'han de quedar als voltants del lloc de treball, prèvia presentació dels justificants corresponents, amb el límit de 14 EUR per dinar o sopar.
- e) En els casos de desplaçaments a cursos o jornades formatives, d'obligada assistència i sempre degudament autoritzada, seran d'aplicació el que disposen els punt B) i C) d'aquest mateix article.
- f) En els casos d'assistència a cursos o jornades formatives, d'obligada assistència o aconsellables/recomanables (segons Pla de formació) i sempre degudament autoritzada que impliquin una jornada de matí i tarda continuada, s'abonaran els imports de dinar i/o sopar prèvia presentació dels justificants corresponents, amb el límit de 14 EUR per dinar o sopar. En el cas que l'assistència a aquests cursos impliqui un desplaçament en un radi mínim de 80 km i que impedeixin la tornada al seu domicili i que per tant s'hagin de quedar als voltants del lloc on es realitza el curs per dinar o sopar, s'abonaran els imports d'aquesta despesa prèvia presentació dels justificants corresponents, amb el límit de 14 EUR per dinar o sopar.

Els imports seran abonats en la nòmina del mes corresponent un cop realitzada la presentació dels justificants de la despesa. No obstant això, si la previsió de despeses que s'han de fer és superior als 60,10 EUR, es podrà sol·licitar una bestreta a compte, sens perjudici de l'obligació de justificar-la posteriorment.

Article 30. La carrera professional

D'acord amb el que estableix l'EBEP en el seu capítol II, i degudament acordat i consensuat amb els delegats amb representació legal a la empresa, sindicats signants d'aquest Conveni o en qui deleguin, d'acord a les normes i lleis establertes en matèria de representació i negociació sindical, l'ajuntament elaborarà, planificarà i vetllarà per la implantació de la carrera professional, la promoció interna i l'avaluació de l'acompliment, sempre i quan es valori la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats del treballador, els coneixements adquirits i els resultat dels seu desenvolupament.

Article 31. Mobilitat interna

Totes les places vacants que hagin de ser cobertes s'oferiran, en primer lloc, al personal de l'Ajuntament de Vacarisses del mateix cos o escala al qual pertany el lloc de treball, sempre que tingui un any d'antiguitat en el lloc d'origen, i en segon lloc en el cas de que no s'hagi pogut cobrir, s'oferiran al personal de l'Ajuntament de Vacarisses de diferent cos o escala al lloc esmentat mantenint el mateix criteri d'antiguitat.

Mitjançant els sistemes d'informació interna es difondran el perfil i característiques del lloc de treball, així com els requisits i coneixements exigits. Durant el termini màxim de 10 dies laborables les persones interessades poden presentar la seva sol·licitud juntament amb el currículum per tal que la Comissió de Selecció establerta a l'efecte, formada d'acord amb la Resolució de 21 de juny de 2007, de la Secretaria General per a les Administracions Públiques, per la qual es publica les instruccions de 5 de juny de 2007 per a l'aplicació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic en l'àmbit de l'administració General de l'Estat i els seus Organismes públics. D'acord amb l'annex i l'article 5 de les normes de l'EBEP aplicables al personal laboral (article 7).

Dijous, 27 de febrer de 2014

Article 32. Permutes

El personal que estigui en actiu podrà permutar el lloc de treball amb personal d'altres administracions públiques, sempre que no hagi complert 60 anys i pertanyi al mateix grup i categoria. Les places a permutar han de ser de la mateixa tipologia, han d'haver estat cobertes pel mateix sistema de provisió i els treballadors no han de diferir en més de 5 anys d'antiguitat en referència a la prestació de serveis.

En tot cas, ha d'haver-hi un informe favorable per part dels òrgans competents de les diferents administracions.

Article 33. Assegurança de responsabilitat civil i criminal i assistència jurídica

L'Ajuntament de Vacarisses mantindrà una pòlissa d'assegurança que cobreixi la responsabilitat civil de tot el personal, amb motiu del treball.

La possible producció de danys per ús i circulació de vehicles a motor, la cobrirà la pòlissa d'assegurança dels vehicles corresponents.

Es garantirà l'assistència jurídica als treballadors i treballadores d'aquest Ajuntament per fets succeïts en l'exercici de les seves funcions.

Article 34. Bestretes

El personal de l'Ajuntament que tingui una antiguitat mínima d'un any pot demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 3 mensualitats.

Les sol·licituds es presentaran a l'Ajuntament, i se n'haurà d'especificar la quantitat, els motius o causes. El termini de devolució de les bestretes serà d'un màxim de 24 mesos.

No es pot sol·licitar una bestreta fins la devolució total d'una anterior.

Article 35. Factors i complements

- Recepció continuada: aquells treballadors i treballadores amb tasques d'atenció al públic ubicats a la recepció de l'Ajuntament i l'oficina de recaptació, rebran en concepte de factor 50 EUR per 14 mensualitats.

- Inspecció-notificació: quan com a activitat principal es realitzin tasques d'inspecció i notificació es rebrà en concepte de factor 50 EUR per 14 mensualitats.

- Factor de jornada partida: aquells que desenvolupin de forma ordinària i per raons de servei la seva activitat laboral algun dia de la setmana en jornada partida, amb horari de matí i tarda, i que no suposi el torn partit la totalitat de la seva jornada setmanal, rebran en concepte de factor 50 EUR per 14 mensualitats.

- Factor de jornada partida especial: el personal que desenvolupi tasques de conserge a les escoles públiques d'educació infantil i primària, així com la dinamitzadora del Casal d'avis, que per necessitats del servei desenvolupin de forma ordinària la seva activitat laboral tots els dies de la setmana en jornada partida amb horari de matí i tarda, rebran en concepte de factor 85 EUR per 12 mensualitats.

- Complement de disponibilitat ordinària: Els treballadors i treballadores que per a exigència del servei siguin requerits per necessitats especials de forma ordinària per a la cobertura d'incidències freqüents durant les 24h del dia (incloses les hores de treball), sempre i quan amb l'acord del treballador, rebran un complement de 66 EUR setmanals. Aquesta exigència suposarà una compensació de 3 hores mínimes de sortida.

- Complement de disponibilitat extraordinària: Els treballadors i treballadores que a petició de la corporació i sempre amb el seu acord, per necessitats del servei i de forma puntual, prestin servei de cobertura en situacions extraordinàries, amb localització i cobertura immediata del servei (màxim 30 minuts), rebran els següents complements:

De dilluns a divendres 12 EUR per dia de prestació de servei, més les hores de treball que correspongui.

Dissabtes, diumenges i festiu, 25 EUR per dia de prestació de servei, més les hores de treball que correspongui.

Dijous, 27 de febrer de 2014

Complement de nocturnitat: Aquells treballadors i treballadores que desenvolupin el seu horari ordinari entre les 22 i les 6 hores, percebran un complement de 23,70 EUR per nit treballada.

Complement per festivitats: El percebran els treballadors i treballadores municipals que, per necessitat del servei, tinguin un horari habitual que inclogui regularment dies festius. S'aplica exclusivament en horaris fixos, quan hagin de treballar dissabtes i/o diumenges i/o festius intersetmanals de les 22:00 hores del dia de vigília de festiu a les 22:00 hores del dia festiu. Aquest factor s'abonarà a raó de 15 EUR per dia els dissabtes i 25 EUR per dia els diumenges.

Els festius del calendari local i autonòmic es consideraran com a diumenges.

Els següents festius s'abonaran a raó de 35 EUR:

- q) 24 de juny
- r) 24 de desembre nit
- s) 25 de desembre
- t) 26 de desembre
- u) 31 de desembre nit
- v) 1 de gener
- w) 5 de gener (cavalcada)
- x) 6 de gener

Article 36. Prestacions socials

S'acorda que 1,2 % del capítol 1 del pressupost anual de l'ajuntament es destini al Fons d'ajudes socials, que es destinarà a cobrir l'assegurança mèdica i les prestacions socials. Serà la Junta de personal, mitjançant l'aprovació d'un reglament, qui determini la tipologia de la prestació, import, concepte i requisits que ha de complir el treballador per gaudir d'aquestes ajudes.

Les prestacions podran ser:

- Ajut per naixement de fills.
- Borsa d'estudis.
- Ajudes per familiars disminuïts.
- Prestacions sanitàries.
- Altres

Article 37. Renovació del carnet de conduir i obtenció de noves llicències

A tot el personal que condueix vehicles oficials de forma habitual cotxes, camions o màquines, l'ajuntament li abonarà les despeses de renovació del carnet de conduir necessari per desenvolupar les seves cometes, un cop presentada la factura, i l'obtenció de totes aquelles llicències oficials que li siguin requerides obligatòriament necessàries per realitzar les funcions del seu lloc de treball.

Article 38. Assegurança de vida col·lectiva

Tots els treballadors i treballadores estaran coberts per una pòlissa d'assegurança de vida, accident, mort i invalidesa total o parcial.

S'inclouran a la pòlissa el personal temporal que tingui un contracte superior als sis mesos. La inclusió a la pòlissa s'efectuarà a partir del sisè mes.

La cobertura per a cada treballador/a no serà inferior a 18.000 EUR.

Article 39. Drets sindicals

L'Ajuntament de Vacarisses garanteix la llibertat sindical, segons la normativa de la LOLS, Llei Orgànica de la Llibertat sindical, de 2 d'agost de 1985, i la resta de disposicions legals que puguin ser d'aplicació.

Dijous, 27 de febrer de 2014

Article 40. Competències dels representants dels treballadors i treballadores

Els representants dels treballadors tindran, a part de les competències legalment reconegudes, les següents competències:

- a) Rebre informació dels assumptes personals que afectin al conjunt dels empleats públics o a diversos col·lectius i que suposin variacions respecte del règim anteriorment existent.
- b) Emetre informe amb caràcter previ, en el termini màxim de 15 dies, llevat que l'adopció de l'acord o la resolució hagués de resoldre's en un termini més curt, en els supòsits següents: acords plenaris en matèria de personal, acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, de sancions i de règim general de prestació de serveis i qualsevol altres tipus d'expedient que se li sotmeti en matèria de personal.
- c) Conèixer els models de contractes de treball de l'Ajuntament.
- d) Ser informat de totes les obertures d'expedients a treballadors i de les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus.

Els membres dels sindicats signants d'aquest Conveni podran nomenar una persona per participar en el tribunal dels processos de selecció de personal. Aquesta única persona, que tindrà veu i vot, es designarà un per cada procés selectiu, una vegada pactat entre els sindicats.

Article 41. Drets dels representants dels treballadors i treballadores

Els representants dels treballadors tindran, a part dels drets legalment reconeguts, els següents drets:

- a) En cap cas no se'ls podrà privar de la promoció laboral, professional o de canvi de lloc de treball, o dificultar l'augment de categoria o càrrec organitzatiu pel motiu d'exercir l'acció sindical.
- b) Si en una determinada unitat o servei cal efectuar un trasllat o un canvi de torn per necessitats organitzatives o de servei, els representants dels treballadors i treballadores, llevat d'opció voluntària en contra, seran els últims a ser traslladats de torn en relació amb el personal de les mateixes característiques i la mateixa situació, per garantir els seus drets sindicals de membres electes.
- c) Cap representant dels treballadors i treballadores no podrà ser traslladat del seu lloc de treball per causa de la seva activitat sindical.
- d) Disposaran d'un mínim de 15 hores mensuals retribuïdes cada un dels representants dels treballadors/es, per a dur a terme les seves funcions sindicals. En aquestes hores no es computaran les emprades en negociacions col·lectives. Aquestes 15 hores podran ser delegades en membres de la secció sindical. Els delegats podran cedir les seves hores sindicals per la creació d'una borsa que podrà ser utilitzada per membres de la secció sindical i delegats electes. L'executiva de les seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores per realitzar reunions prèvies a convocatòries de reunió de la Comissió paritària.
- e) L'Ajuntament haurà de posar a disposició dels representats dels treballadors i treballadores de les seccions sindicals i o sindicats més representatius en les meses generals de negociacions de la funció pública nacional o autonòmica, un local independent per sindicat, degudament equipat per al desenvolupament de les seves funcions i els mitjans materials i organitzatius per al desenvolupament dels seus objectius, sempre que sigui possible.
- f) La direcció de l'àmbit de Recursos Humans haurà de trametre als representats dels treballadors i treballadores dels sindicats més representatius, tota la informació que rebí sobre cursos de capacitació professional i la referent a règim laboral que es publiquin en el BOE, en el BOP o en el DOGC, a més de les informacions de cursos de l'INAP i EAPC.
- g) L'Ajuntament haurà d'instal·lar taulers d'anuncis en totes les dependències, fora de les zones d'accés del públic, i es fa responsable que l'ús sigui per a tal objectiu.
- h) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a la finalització del seu mandat, excepte que aquest es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sens perjudici, per tant, del que estableix l'article 54 de l'Estatut dels treballadors referit a l'acomiadament disciplinari.

Dijous, 27 de febrer de 2014

i) Els representants dels treballadors i treballadores hauran de comunicar la seva absència del lloc de treball a la regidoria de personal amb un mínim 24 hores d'antelació, excepte situacions d'urgència derivades de la negociació del Conveni, que caldrà justificar.

Article 42. Negociació col·lectiva

La representació dels membres de la Comissió negociadora del Conveni s'ajustarà d'acord amb la normativa vigent en la seva representativitat dins de les organitzacions sindicals.

Article 43. Delegat sindicals LOLS

Les seccions sindicals legalment constituïdes i signants del present acord podran designar un delegat (LOLS), que disposarà d'un màxim de 15 hores retribuïdes per a dur a terme les seves funcions sindicals.

Article 44. Règim sancionador

En aquesta matèria és d'aplicació el que determinen els articles 93 a 98 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, del Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i en allò no previst s'aplicarà el règim disciplinari establert al Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la Refosa en un Text Únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de Funció Pública, així com qualsevol normativa complementària o subsidiària que li sigui aplicable.

No obstant això i per evitar dubtes en l'aplicació, s'entendran compreses les faltes que s'indiquen a l'annex.

Article 45. Funcionarització

L'Ajuntament es compromet a preparar propostes amb la finalitat d'assolir la funcionarització dels/les treballadors/es municipals en règim de dret laboral, i que la normativa estableixi que han de ser ocupats per funcionaris. Amb aquest objectiu s'ha acordat en el si de la Comissió de Negociació una proposta sobre la funcionarització dels treballadors/es municipals, recollida a l'acord pres en data 02/12/09 per part de la Mesa de Negociació.

Barcelona, 14 de novembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès