

Dimarts, 27 de desembre de 2016

ADMINISTRACIÓ LOCAL**Ajuntament d'Arenys de Munt****EDICTE**

Finalitzat el termini d'exposició pública de trenta dies el dia 14-12-2016, després de la publicació al DOGC, al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*, al tauler d'edictes i a la web municipal, de l'acord d'aprovació inicial del conveni regulador de les condicions de Treball del Personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, no s'han presentat al·legacions ni suggeriments per part d'interessats i, per tant, aquest acord esdevé definitiu, per la qual cosa es procedeix a la publicació íntegra del conveni esmentat:

"CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT D'ARENYS DE MUNT.

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS.**1. DETERMINACIÓ DE LES PARTS.**

Aquest conveni ha estat negociat a la Mesa de Negociació entre l'Ajuntament d'Arenys de Munt i el representant del personal laboral escollit a les eleccions sindicals que van tenir lloc el dia 5 d'abril de 2016.

2. ÀMBIT PERSONAL.

Les disposicions contingudes en el present conveni seran d'aplicació a tots els treballadors que, amb relació jurídicolaboral, prestin servei a l'Ajuntament d'Arenys de Munt, excepte aquells que desenvolupin llocs de treball d'alta direcció. El personal vinculat a tallers d'inserció, plans d'ocupació i d'altres contractacions de foment de l'ocupació i els contractes temporals gaudiran de les millores socials en la part proporcional al temps contractat, excepte en els temes següents: bestretes, pla de pensions, productivitat, renovació del carnet de conduir i beneficis del fons social. L'assegurança d'accidents serà d'aplicació només pel temps que el treballador estigui contractat.

3. VIGÈNCIA.

El present conveni serà aplicable a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, condicionant els seus efectes a la seva publicació, moment en què entrarà en vigor i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2017. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts, la qual s'haurà d'efectuar amb dos mesos d'antelació a la data de venciment, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part.

En cas de denúncia de el conveni, el present serà vigent fins que no s'arribi a un nou conveni.

4. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.

El present conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts, i com a tal, ha d'ésser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades no pot ésser aïlladament considerada.

5. COMISSIÓ DE SEGUIMENT.

Per tal de vigilar el compliment del conveni i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de quinze dies, es constituirà una Comissió de Seguiment que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor de el conveni i es reunirà a petició de qualsevol de les parts que ho sol·liciti amb un termini màxim de 72 hores.

Formaran la Comissió dos representants, com a màxim, del personal laboral que es designin, que hauran de pertànyer al sindicat o sindicats signants del conveni i dos representants de l'Ajuntament. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat, actuant com a secretària una persona designada per la corporació, sense veu ni vot.

En cas de manca d'acord en el si de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores convenien expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de negociació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL.

6. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de qualitat en la prestació de servei.

Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previstes en aquest conveni, es negociaran amb el o els representants dels treballadors, els quals emetran un informe no vinculant en el termini màxim de quinze dies.

7. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales i grups en què poden ser agrupats el personal laboral d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

L'escala, grup de titulació, categoria i lloc de treball defineix la prestació del treballador i les funcions a realitzar, i determina la carrera i promoció professional.

El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present conveni requereix la prèvia negociació amb els representants del personal laboral, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants dels treballadors hauran d'emetre informe en el termini màxim de quinze dies.

8. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

La relació de llocs de treball aprovada en data 6 juny de 2006 i publicada el 10/06/06 ha estat subjecte a diferents modificacions aplicant el procediment legalment establert. Qualsevol canvi o modificació que es produeixi a la Relació de Llocs de Treball haurà ser notificada als treballadors i als representants dels treballadors, i aprovada per l'òrgan competent.

9. JORNADA I HORARI DE TREBALL.

La jornada de treball del personal laboral serà la que, en cada moment, estableixi la llei amb caràcter general per a la funció pública.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants del personal laboral, entre els mesos d'octubre i novembre de l'any anterior.

Els calendaris laborals incorporaran cada any natural, i com a màxim, un dia de permís quan alguna o algunes festivitats laborals d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per les CCAA, coincideixi amb dissabte en aquell any.

Els dies 24 i 31 de desembre les oficines públiques estaran tancades. Els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cadascun dels col·lectius de la corporació.

Concretament, la distribució de la jornada setmanal per al personal laboral es realitzarà de la forma següent:

- La jornada de la Brigada serà de dilluns a diumenge amb dos dies de descans. Els dies de descans coincidiran o no en cap de setmana, en funció del que s'especifiqui en els respectius contractes de treball. I l'horari fix de presència en el lloc de treball del personal de la Brigada serà preferentment de 7,00 a 14,30 hores, exceptuant el servei de neteja, que avançarà una hora l'horari de començament, per raons del servei.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

- L'horari fix de presència en el lloc de treball de la resta del personal laboral serà de 9,00 a 14,30 hores de dilluns a divendres. Per completar la resta de la jornada es farà dins del següent horari: de 7,30 a 9,00 i de 14,30 a 18'00 h amb mitja hora d'interrupció per dinar, sempre d'acord amb les necessitats del servei i tenint en compte el mecanisme de control horari.
- La jornada de treball fins a completar les 37,5 o les 40h/setmanals, preferentment es durà a terme una tarda a la setmana, sempre d'acord amb les necessitats del servei. Durant els mesos de juliol i d'agost es podrà compactar la jornada de manera que no sigui necessari treballar cap tarda.

El cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presta serveis, conjuntament amb els regidors/es corresponents, tenen la responsabilitat de planificar el temps de permanència al lloc de treball i la programació dels torns, si escau, de manera que la correcta prestació dels serveis sigui garantida.

El personal gaudirà de flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada de treball. Aquesta flexibilitat consistirà en la possibilitat de començar i acabar la jornada fins a trenta minuts abans o després de l'hora establerta. En el cas del personal d'oficines la flexibilitat serà sempre respectant el còmput setmanal d'hores efectives de treball i la permanència de 9 a 14:30.

La determinació de l'horari es negociarà cada any amb la representació de personal, juntament amb la negociació que realitzi del calendari laboral.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cadascun dels laborals de la Corporació, atenent a les necessitats del servei. En jornada partida són 20 minuts de descans.

Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual dels col·lectius subjectes a jornades especials o distribució irregular de la jornada, s'aplicarà el següent càlcul:

Els dies naturals de l'any, menys 22 dies de vacances, 52 dissabtes, 52 diumenges i 14 festius multiplicat per 7,5 (jornades 37,5 hores setmanals) o 8 (jornades de 40 hores setmanals) dona com a resultat el còmput d'hores anual. Per tant, resulten 1.687,50 hores anuals a la jornada de 37,5 hores i 1.800 hores anuals a la jornada de 40 hores, sempre i quan no hi hagin modificacions normatives en aquesta matèria.

Si hi hagués personal subjecte a torns, aquest haurà de conèixer amb una periodicitat trimestral els quadrants horaris corresponents.

10. VACANCES.

El personal gaudirà durant cada any complet de servei de 22 dies laborables de vacances retribuïdes per cada any de servei o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior.

Considerant l'antiguitat del personal s'estableix que aquest gaudirà de 22 dies de vacances, més un dia addicional per cada quinze anys d'antiguitat i, posteriorment, un dia més cada cinc anys fins arribar a un màxim de 26 dies.

Les vacances es gaudiran, prèvia autorització i sempre que resulti compatible amb les necessitats del servei, dins l'any natural i fins el 20 de gener de l'any següent, en períodes mínims de 5 dies hàbils consecutius, que suposen un màxim de 4 períodes, restant 2 dies que podran gaudir-se de forma separada.

La corporació donarà a conèixer els períodes de vacances del personal amb una antelació mínima d'un mes al període de gaudi.

11. DIES D'ASSUMPTES PERSONALS.

Es gaudiran els dies d'assumptes personals que determini la normativa de funció pública vigent i es podran acumular a vacances. La concessió d'aquests dies de permís (ja sigui en gaudiment individual o consecutiu), estarà subordinada a les necessitats del servei.

Si l'Ajuntament ho denega, ho haurà de justificar degudament per escrit.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

Considerant l'antiguitat del personal, aquest podrà gaudir d'un dia addicional de permís per assumptes particulars al complir el sisè trienni, incrementant-se, como a màxim, en un dia més, per cada trienni acomplert a partir del setè.

La seva sol·licitud es formularà amb un mínim de 7 dies d'antelació, excepte en supòsits de força major, i es podran gaudir fins a el 15 de gener de l'any següent.

Els permisos per a assumptes personals seran proporcionals al temps treballat en el cas de nomenament temporal.

12. PERMISOS NO RECUPERABLES I RETRIBUÏTS.

Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Permís per naixement, adopció o acolliment.

En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, deu dies. Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistida la mare i el document que acrediti l'adopció o l'acolliment.

b) Permís per canvi de domicili.

Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, dos dies. Si comporta trasllat a un altre municipi, fins a quatre dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

c) Permís per exàmens.

Per concursar a exàmens finals en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc. Per a altres proves definitives i alliberadores, el temps indispensable per realitzar-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

d) Permís per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici de sufragi actiu.

A aquests efectes es considerarà com a deure inexcusable aquell que en el seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat; no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu compliment esdevé determinat per una norma legal de decisió administrativa o judicial.

Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació, caldrà comunicar prèviament a l'Ajuntament la dedicació horària i els dies concrets pel compliment del càrrec a l'efecte de preveure les necessitats del servei.

Quan consti en una norma legal un període determinat, s'estarà a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

En el supòsit que el treballador, pel compliment del deure o desenvolupament del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà el seu import del salari al qual tingui dret a l'Ajuntament.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que corresponguin a interès particular.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

e) Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat.

Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, el dia del casament. Si cal desplaçar-se fora de la província de Barcelona, 2 dies.

El dia/es de permís haurà de coincidir amb l'esdeveniment.

Forma d'acreditar-ho: còpia del llibre de família, certificat de matrimoni del familiar o qualsevol altre document acreditatiu.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

f) Permís per mort, l'accident, la malaltia greu, la intervenció quirúrgica o l'hospitalització d'un o una familiar.

Per la mort, l'accident, la malaltia greu, la intervenció quirúrgica o l'hospitalització d'un o una familiar dintre del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies si el succés es produeix en una localitat de la província de Barcelona i cinc dies si és en una altra província.

Quan es tracti de mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar dintre del segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies si el succés es produeix en una localitat de la província de Barcelona i quatre dies si és en una altra província.

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

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar, o document acreditatiu del decés.

g) Permís prenatal.

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc 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-ho dins la jornada de treball.

2. 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 fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

h) Permís per a atendre fills prematurs.

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

i) Permís per maternitat.

1. El permís per maternitat té 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 pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori de la mare.

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

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix el conveni 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.

5. 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.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a 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.

j) Permís per adopció o acolliment (preadoptiu, permanent o simple).

Tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es comptarà, a elecció del treballador/a, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudiment d'aquest permís.

En el supòsit que tots dos progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que el podran gaudir de forma simultània o successiva, sempre en període ininterromputs.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins dos mesos de duració, perceben durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència d'aquest permís de fins a dos mesos, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, podrà iniciar-se fins a 6 setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudiment d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració. Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article seran els que estableixin el Codi civil o la normativa de la Generalitat de Catalunya. En tot cas l'acolliment simple ha de tenir una duració no inferior a un any.

k) Permís per lactància.

El personal amb un fill de menys de dotze mesos té dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per lactància. Aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions, o reducció de la jornada normal de mitja hora a l'inici i final de la jornada, o 1 hora a l'inici o al final de la jornada. També es podrà fer substitució del temps de lactància per permís retribuït que ho acumuli tot. Si tant el pare com la mare presten els seus serveis al sector públic, només un d'ells pot exercir aquest dret. Aquest permís s'incrementarà en els supòsits de part múltiple.

l) Permís per paternitat.

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

2. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment 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 fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

m) Permisos per a atendre fills discapacitats.

1.- 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.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

2.- Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques, amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional a l'àmbit sanitari.

n) Permisos per situacions de violència de gènere.

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

o) Permis sense retribució per a atendre un familiar.

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogables, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

p) Altres permisos.

1.- El treballador gaudirà del temps necessari per assistir a visites mèdiques, a les que assisteixi com a pacient, en hores de feina, amb aportació del corresponent justificant d'assistència que haurà d'indicar l'hora d'arribada i de sortida del centre mèdic.

2.- Així mateix, es concedeix el temps necessari per a l'assistència a enterraments de familiars dels companys de feina, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o dels mateixos companys, si les necessitats del servei ho fan possible.

13. REDUCCIONS DE JORNADA.

1. Condicions generals.

Les reduccions de jornada establertes en aquest Conveni de condicions són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

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

2. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions:

Els empleats públics de la corporació poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

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

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que sigui familiar fins al 1r grau.

c) 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 ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

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

3. 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 ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

4. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

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

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

5. Reducció per cura de familiar de primer grau.

L'empleat tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el 50% de la seva jornada laboral, amb caràcter retribuït per raons de malaltia molt greu d'un familiar de primer grau i per un termini màxim d'un mes. Si hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar en els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

6. Permís per cura de fills menors afectats per càncer o altra malaltia greu:

El treballador/a tindrà dret, sempre que tots dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on vingui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent acreditat per l'informe del servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de Catalunya, si escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el treballador tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.

En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions. Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Reglamentàriament s'establiran les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

14. LLICÈNCIES.

1. Llicència per estudis.

Es pot concedir als treballadors laborals fixos una llicència 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 laboral presta serveis.

Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el laboral tindrà dret a percebre totes les seves retribucions i les dietes que corresponguin.

Forma d'acreditar-ho: caldrà adjuntar a la sol·licitud el document que acrediti la realització dels estudis relacionats amb el lloc de treball.

2. Llicències per assumptes propis.

Es poden concedir al personal laboral fix llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

L'empleat sol·licitarà aquesta llicència, sempre que sigui possible, amb una antelació mínima de 15 dies al cap d'Àrea corresponent.

3. Llicències per raó de malaltia i indisposicions.

a) Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació cada quinze dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

L'Ajuntament d'Arenys de Munt complementarà la prestació d'incapacitat temporal per contingències comuns dels empleats/des públics municipals sotmesos al règim de la Seguretat Social, d'acord amb el següent detall:

- Des del primer dia fins al tercer dia, ambdós inclosos, el 50% de les retribucions que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat amb un màxim de dos cops l'any no consecutius.
- Del 4rt. al 20è dia és complementi fins al 75% de les retribucions que s'hagin percebut el mes anterior, només un cop a l'any.
- Del 21è al 90è dia és complementarà fins al 100% de les retribucions que s'hagin percebut el mes anterior, només un cop a l'any.

En tots aquests supòsits per al càlcul de la quantia a complementar es tindrà en compte el 100% de les retribucions íntegres del treballador del mes anterior al període d'IT sense incloure les gratificacions per serveis extraordinaris.

La corporació complementarà el 100% de les retribucions íntegres en el següents supòsits:

- Malalties infecto contagioses que pugin afectar el normal desenvolupament de l'activitat laboral o posar en situació de risc altres persones (usuaris del servei, personal ajuntament, etc.).
- Malalties cròniques.
- Per cura de menors afectats de càncer o altra malaltia greu de conformitat amb el Reial Decret 1148/2011 de 29 de juliol.
- Baixes per fractures, lesions o similars que requereixin immobilització o impossibilitin el desplaçament.

La corporació també complementarà el 100% de les retribucions íntegres en els supòsits de malalties professionals i accidents de treball.

b) De conformitat amb allò que estableix la Disposició Addicional 38ena, apartats 1 i 2, de la Llei 17/2012, de 27 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per 2013 i l'Ordre del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques 2802/2012 de 28 de desembre, article 3, l'absència del lloc de treball durant quatre dies l'any per causa de malaltia o accident que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal no comportarà descompte en nòmina. A partir del tercer dia d'indisposició es procedirà a descomptar de la nòmina la mateixa quantia que la prevista per la situació d'incapacitat temporal i la part proporcional en tots els conceptes retributius i plusos que percebi el treballador. Aquests dies d'indisposició hauran de ser degudament justificats per escrit en tots els casos.

c) En els casos de baixes laborals per malaltia comuna que donin lloc a una situació d'incapacitat temporal del treballador, el plus de prolongació de jornada, previst a el conveni de condicions, es percebrà de forma proporcional al temps treballat efectiu durant el mes, és a dir, no es percebrà en la seva integritat. Aquesta reducció no s'aplicarà a qualsevol altre complement o plus que percebi el treballador per qualsevol altre concepte.

4. Llicència per matrimoni o parella de fet.

Per raó de matrimoni o parella de fet, l'empleat té dret a una llicència de quinze dies. En el segon cas, s'haurà de justificar l'existència de la parella de fet d'acord amb la normativa aplicable.

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.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

Forma d'acreditar-ho: en el supòsit de matrimoni, es justificarà mitjançant el Llibre de Família i, en el de parella de fet, mitjançant document públic que ho acrediti.

15. LLICÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS O A COMPENSAR.

Es poden concedir llicències, sense retribució, per atendre un familiar fins al segon grau, en casos de malalties greus, per a tres mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més.

Es podrà sol·licitar i concedir, d'acord amb les necessitats del servei, permís pel temps indispensable i degudament justificat, per fer gestions de caire privat. Aquest podrà ser no retribuït o retribuït en el cas que es compensi. En aquest darrer cas, la recuperació del temps esmerçat es farà dins el més següent al gaudiment del permís.

16. GAUDIMENT DELS PERMISOS I LLICÈNCIES.

D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament després que s'hagi produït la causa que els ha originat, excepte el permís per accident, malaltia greu, intervenció quirúrgica o hospitalització d'un o una familiar, que es podrà gaudir en el termini màxim de 5 dies a posteriori del fet causant.

La justificació de les causes de gaudi del permís o llicència, llevat del corresponent a assumptes personals i de la llicència per exercir funcions sindicals, es realitzarà amb caràcter si és possible previ al començament del permís o llicència. Si fos impossible, en un termini màxim de 5 dies posteriors a la reincorporació.

Si no es procedeix a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

L'Administració comunicarà, per escrit, la no concessió de les llicències o permisos sol·licitats.

La no incorporació del treballador amb reserva de plaça en el termini legal donarà lloc a les conseqüències previstes legalment.

Als efectes de permisos i llicències, la referència es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

En allò no previst en aquest Conveni de condicions sobre permisos, serà d'aplicació la normativa aplicable.

CAPÍTOL III. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES.

17. RETRIBUCIONS.

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

b) Les retribucions diferides que poden estar configurades per les aportacions a plans de pensions (sempre que la normativa superior ho permeti), o contractes d'assegurances col·lectives que incloguin contingència per jubilació.

c) Llevat que es determini el contrari en la normativa aplicable, el personal percebrà dues pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre. L'import d'aquestes serà del 100% de la nòmina inclosos els plusos de l'art. 18, excepte el plus de coordinació, que es percebin de manera continuada així com d'altres complements derivats de nomenaments, entenent que aquests complements, així com el destí i l'específic, estan prorratejats a catorze pagues. No obstant això, serà possible sol·licitar percebre el complement específic de la paga extraordinària prorratejat en els mesos de meritació de la mateixa.

d) El complement de destí i el complement específic s'adequaran a les previsions de la normativa bàsica de la funció pública i la seva determinació correspondrà al Ple de l'Ajuntament, en funció de la valoració de llocs de treball.

e) El treballador, que mitjançant nomenament que així ho autoritzi, desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu, tindrà dret a la percepció de les retribucions corresponents a aquest lloc de nivell superior i únicament a aquestes. No obstant això, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la seva consolidació.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

f) Complement de productivitat: la corporació municipal negociarà amb els representants dels treballadors l'establiment d'un sistema de valoració per objectius en base al qual es podrà abonar una productivitat. L'òrgan competent per aprovar un Pla de productivitat seria el Ple.

18. PLUSOS.

S'estableixen els següents plusos:

- Plus de jornada partida (229,79 EUR), que percebrà el personal que desenvolupi el seu treball en horari de matí i tarda, de dilluns a divendres, fent un total de 40 h, tot el mes i fent un mínim d'horari a la tarda que sigui operatiu per al servei.
- Plus de perllongació de jornada, que percebrà el personal que realitzi una jornada de 40 hores setmanals, 2,5 hores per sobre de la jornada habitual del lloc de treball i que tindrà un import de 175,66 EUR. Tant la capacitat del treballador com la necessitat del nomenament o d'ampliar la jornada ha de justificar-se en la proposta que ha d'emetre el Regidor/a corresponent, havent-se d'aprovar per Decret de l'Alcaldia. De l'esmentat acte administratiu s'informarà als representats sindicals.
- Plus de coordinació, que es percebrà en els següents supòsits: Quan les necessitats del servei ho requereixin, es podrà assignar tasques de coordinació a personal capacitat per dur-les a terme. En tot cas l'assignació d'aquestes tasques tindrà un caràcter temporal, mentre duri la situació que ha provocat aquesta necessitat.

El treballador al que se li hagi assignat tasques temporals de coordinació tindrà dret a percebre, durant aquell període, un complement que es fixa en el següent import mensual segons el grup al que pertanyi, el qual no formarà part de les pagues extraordinàries:

GRUP	EUR
A1	382,83 EUR
A2	343,57 EUR
C1	306,27 EUR
C2	257,19 EUR
E	209,09 EUR

- Plus disponibilitat. Mitjançant aquest concepte es podran compensar dedicacions especials:

1. En aquells llocs de treball que requereixin una dedicació per sobre de la establerta amb caràcter general a el conveni i una ampla disponibilitat dels seus ocupants a treballar fora de l'horari general. La compensació d'aquest nivell de dedicació serà incompatible amb les gratificacions per serveis extraordinaris o complements per prolongació jornada, o qualsevol altre tipus de complement.

2. En aquells llocs de treball que per les seves característiques de les funcions i tasques a desenvolupar requereixin de distribucions horàries diferents a la jornada i horari general. La seva jornada no podrà ultrapassar el còmput anual (o altre) de jornada establert al present Conveni. Es procurarà que la distribució horària que s'hagi de fer fora de l'horari general sigui establerta amb una anticipació raonable.

El personal que ocupa llocs de treball a què fa referència el punt 1 i 2 anteriors podrà percebre aquest complement o bé compensar les hores realitzades per sobre de la jornada de treball, segons decisió adoptada per l'alcalde de la corporació, prèvia consulta de la persona que ocupa el lloc de treball. L'òrgan competent per aprovar la quantificació de l'import d'aquest complement serà el Ple.

L'abonament d'aquests plusos es justificarà en base a necessitats del servei i previ informe del superior jeràrquic corresponent. Aquests plusos no es consoliden, i al desaparèixer la condició que els va atorgar, seran suprimits. També seran suprimits quan es desenvolupi, si es considera oportú, una valoració de llocs de treball en tant que s'integraran en el complement específic.

Els esmentats imports s'incrementaran anyalment en base a allò previst en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de cada exercici.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

19. SERVEIS EXTRAORDINARIS.

Les parts signants d'aquest conveni, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització de serveis extraordinaris, tot potenciant els mecanismes necessaris.

Tindran la consideració de serveis extraordinaris els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest conveni. Respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

El temps de treball considerat com a serveis extraordinaris serà compensat per temps de descans o econòmicament, en el cas que hi hagi disponibilitat pressupostària, d'acord amb el següent detall:

- En el cas del personal laboral d'oficines.

- Els caps de setmana i festius, els serveis extraordinaris prestats es compensaran econòmicament o, en el cas que ho sol·liciti el treballador, per temps de descans.

- En dies feiners, els serveis extraordinaris que es realitzin abans de les 20'00 hores seran compensades en temps de descans. A partir de les 20'00 h es compensaran econòmicament o, si el treballador ho sol·licita, per temps de descans.

- Cada hora de serveis extraordinaris es compensarà amb una hora i mitja de descans, tret dels realitzats en dia festiu, dissabtes a partir de les 14:00 h, diumenges o horari nocturn, que es compensaran amb una hora i quaranta-cinc minuts de descans. A aquests efectes, es consideraran realitzats en festivitat els serveis extraordinaris efectuats entre les 0:00 hores i les 24:00 hores del dia festiu, dissabte a partir de les 14:00 h o diumenge, i s'entendran realitzats en horari nocturn els serveis extraordinaris prestats en qualsevol data entre les 22:00 hores i les 6:00 hores del dia següent.

- En el cas de la Brigada.

- Cada hora de serveis extraordinaris es compensarà amb una hora i mitja de descans, tret dels realitzats en cap de setmana o en horari nocturn, que es compensaran amb una hora i quaranta-cinc minuts de descans. A aquests efectes s'entendran realitzats en horari nocturn els serveis extraordinaris prestats en qualsevol data entre les 22:00 hores i les 6:00 hores del dia següent. Els serveis extraordinaris realitzats en un dels 14 dies festius del calendari es compensaran per dues hores de descans.

La compensació amb temps de descans s'efectuarà en un termini no superior als quatre mesos des de la data de la prestació dels serveis extraordinaris.

La retribució de les hores de serveis extraordinaris del personal de la Brigada, quan no sigui possible la compensació amb temps de descans, s'efectuarà segons el següent detall:

Grup	Hora Ordinària	Nocturna o cap de setmana	Els 14 festius de l'any
C2 i AP	15,32 EUR	17,36 EUR	21,00 EUR

La retribució de les hores de serveis extraordinaris de la resta del personal laboral, quan no sigui possible la compensació amb temps de descans, s'efectuarà segons el següent detall:

	Hora Ordinària	Nocturna o Festiva
C2 i AP	15,32 EUR	17,36 EUR
C1	18,38 EUR	20,43 EUR
A2	21,45 EUR	23,49 EUR
A1	24,51 EUR	26,55 EUR

Els esmentats imports s'incrementaran anyalment en base a allò previst en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de cada exercici.

20. INCREMENT DE RETRIBUCIONS.

L'increment de retribucions durant la vigència del present conveni serà el que preveurà la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

21. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI.

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei seran autoritzades de manera prèvia pel cap d'Àrea o, en el seu cas, pel Regidor corresponent, i s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent.

Es prioritzarà la utilització de transport públic.

22. NÒMINA.

La data límit d'ingrés de la nòmina mensual en el compte corrent de cada treballador serà com a molt tard el dia 29 de cada mes.

Respecte de les pagues extraordinàries de juny i desembre, l'ingrés es farà abans del dia 23 de juny i 22 desembre, respectivament.

Aquestes dates són les de l'ingrés efectiu en el compte del treballador/a, no les de l'ordre a l'entitat bancària de l'Ajuntament.

CAPÍTOL IV. MILLORES SOCIALS.

23. JUBILACIÓ.

L'edat de jubilació del personal serà l'establerta en cada moment a la normativa aplicable.

La corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i informarà la representació del personal laboral, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

Si s'esdevé una baixa voluntària d'un treballador a partir dels 60 anys, sempre i quan no estigui subjecte a un expedient disciplinari i tingui una antiguitat igual o superior als 10 anys, o es produeix una jubilació anticipada, en aquest cas amb independència de l'antiguitat del treballador, l'Ajuntament abonarà una quantitat d'acord amb la següent escala:

60 anys: 30.000 EUR.

61 anys: 25.000 EUR.

62 anys: 20.000 EUR.

63 anys: 15.000 EUR.

64 anys: 10.000 EUR.

La sol·licitud haurà de ser tramesa en el termini màxim d'un mes des de la data de compliment de l'edat corresponent.

24. ASSEGURANÇA.

La corporació contractarà una pòlissa d'assegurança en favor del personal al seu servei, la qual garantirà, com a mínim, les següents cobertures:

a) Per mort derivada d'accident, 30.000 EUR.

b) Per invalidesa total o absoluta derivada d'accident, 30.000 EUR.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment d'acord amb l'IPC anual.

25. ASSISTÈNCIA JURÍDICA.

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal laboral al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat dels supòsits que el laboral hagi actuat amb negligència, engany o mala fe en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del treballador.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

26. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL.

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els treballadors de l'Ajuntament per danys ocasionats a tercers, en el desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació, que no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

27. BESTRETES.

Els treballadors podran demanar, per causa degudament justificada, una bestreta reintegrable, per un import màxim de quatre mensualitats.

El reintegrament es farà en un termini màxim de 24 mesos.

En supòsits especials, la corporació podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada, en funció de la disponibilitat de tresoreria de la corporació.

La bestreta se sol·licitarà mitjançant escrit presentat en el Registre de l'Ajuntament i es justificarà davant alcaldia.

No es podrà atorgar cap altre avançament al personal que no tingui liquidats els compromisos adquirits anteriorment.

Es passarà informació als delegats de personal respecte la quantia global de bestretes concedides, rebutjades i els seus imports.

28. FONS SOCIAL.

Es dotarà un fons social, gestionat conjuntament pels representants del Personal funcionari i laboral, amb la finalitat d'atendre les necessitats del personal que es determini segons el reglament del fons, d'import 6.010,12 EUR anuals. En cas de ser necessari incrementar l'esmentada quantitat, la corporació realitzarà l'oportuna dotació pressupostària fins a un màxim de 8.000 EUR anuals.

La distribució d'aquest fons serà la següent:

- Ulleres i lents de contacte: 50% del cost amb un màxim de 150 EUR.

- Audiòfons: un màxim de 200 EUR.

A petició dels treballadors, la Comissió de Seguiment podrà estudiar la possibilitat d'atorgar ajuts socials a altres supòsits relacionats amb la salut dels treballadors, degudament justificats.

Els representants del personal laboral poden gestionar la contractació d'una pòlissa de salut i sol·licitar a la corporació que el pagament d'aquesta es realitzi per compte d'ells a través de la seva nòmina.

29. RENOVACIÓ DEL PERMÍS DE CONDUIR.

L'Ajuntament retribuirà el 100% de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir als treballadors que ocupin llocs de treball en els quals s'hagi establert com a requisit la tinença d'un permís de conduir.

30. PLA DE PENSIONS.

De conformitat amb acord plenari de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, aquest gestiona un pla de pensions per al personal de la corporació, al qual realitzarà les aportacions que permeti la normativa aplicable.

CAPÍTOL V. FORMACIÓ I PROMOCIÓ.

31. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ.

La planificació integral dels recursos humans de l'Ajuntament es realitza mitjançant la confecció anual de la relació de llocs de treball.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i, per això, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

El conjunt de les vacants que anul·lament es vulguin cobrir de manera definitiva formen l'oferta pública d'ocupació.

En la confecció de la relació de llocs de treball i la preparació i disseny de l'oferta pública d'ocupació, envers l'aprovació del pressupost de la corporació, es donarà trasllat de les propostes als representats del personal per a la seva negociació. En un termini de 10 dies abans de la seva aprovació, es donarà informació a la representació del personal de les bases de totes les convocatòries, tant les de personal laboral permanent com les d'interí.

Els representants sindicals participaran en els tribunals qualificadors, amb veu però sense vot.

32. PROMOCIÓ INTERNA.

La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres de l'immediat superior. Els treballadors hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés en aquests i haver prestat serveis efectius, durant almenys dos anys, com a treballadors en Cossos o Escales del Grup de Titulació immediatament inferior al del Cos o Escala al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'accés a categories del grup C1 podrà efectuar-se mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup C2, i s'efectuarà pel sistema de concurs-oposició amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 25 de la Llei 30/84, de Mesures Urgents per a la Reforma de la Funció Pública o una antiguitat de deu anys en una categoria del grup C2, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

33. SEGUIMENT DE LA PROVISIÓ DE PLACES I PROCEDIMENTS SELECTIUS.

Trimestralment i en el seu cas, la corporació informarà per escrit els representants sindicals dels nomenaments interins vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments de laborals interins efectuats.

Així mateix, informarà de les previsions de nomenaments interins per al període semestral següent.

34. FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL.

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

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

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

Cada laboral de la corporació podrà fer un màxim de 40 hores de formació anyals, a excepció d'aquells llocs de treball que sigui necessari una formació complementària per al desenvolupament de les seves tasques. El cap de la unitat orgànica en la qual el laboral presta serveis, conjuntament amb els regidors/es corresponents, autoritzaran la formació complementària, si escau.

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

Dimarts, 27 de desembre de 2016

1. FORMACIÓ INTERNA.

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

1.2. Els plans de formació que s'elaborin podran finançar-se, a més a més d'amb la corresponent aplicació pressupostària, mitjançant altres fonts de finançament.

1.3. La corporació destinarà una aplicació pressupostària a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla (funcionaris i laborals).

1.4. La corporació, directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, organitzarà els cursos que s'estableixin en el pla anual de formació.

1.5. La selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'empresa s'establirà de comú conveni entre la corporació i la representació del personal.

1.6. L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu.

1.7. El personal laboral, respecte a cursos organitzats per l'Aula Cultural de l'Ajuntament i previ informe del cap d'Àrea corresponent, tindran dret a una subvenció del 100% quan estiguin relacionats amb la seva feina i a una subvenció del 50% del seu cost en la resta de cursos.

2. FORMACIÓ EXTERNA.

Els treballadors, en l'àmbit del present conveni, tindran dret a què se'ls faciliti, tenint en compte les necessitats del servei, el següent:

a) Preferència per escollir un torn de treball, sempre que això sigui possible per necessitats del servei, quan facin amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut, en centres oficials o homologats.

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

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

El treballador aportarà la documentació acreditativa de la realització del curs.

L'Ajuntament d'Arenys de Munt habilitarà el 0,25% del capítol I per al finançament de cursos de formació. A aquests cursos els seran d'aplicació els criteris de finançament i les condicions que s'aprovin per decret d'alcaldia.

CAPÍTOL VI. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

35. SALUT LABORAL.

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:

a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquests riscos i les mesures preventives per evitar-los.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La corporació haurà de:

- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als laborals de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

- b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

e) Complir les obligacions previstes al Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i, a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el pla de seguretat, els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

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

36. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT.

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art. 34 d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Estarà format per 2 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos a l'empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a què es refereix l'article 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.

c) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada en els supòsits que concorrin treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball, en particular quan, pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per procedir a la seva actualització.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

- d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.
- e) Investigar les causes d'accidents i malalties, siguin o no laborals, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la corporació les mesures que cal prendre en cada cas.
- f) Promoure a la corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i, en concret, el que disposa l'article anterior.
- g) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.
- h) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.
- i) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

- a) Ser informats per la corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.
- b) Ser consultats, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps.

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

- c) Proposar a la corporació totes les iniciatives que es considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització del personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.
- d) Proposar la paralització de les activitats quan s'apreciï l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.
- e) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.
- f) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.
- g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial Decret 171/2004 de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitat empresarials.
- i) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol VII d'aquest conveni.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

37. RECONEIXEMENT MÈDIC.

L'Ajuntament garantirà als laborals, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per a si mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La corporació donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió i del tipus de proves a realitzar.

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

A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

38. CAPACITAT DISMINUÏDA.

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial, i sempre i quan es consideri necessari per la Comissió de Seguiment, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, a petició seva sempre que sigui possible atenent a les possibilitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als laborals amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

39. PROTECCIÓ DE L'EMBARÀS.

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la persona afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o per torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la funcionària o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la funcionària haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona funcionària durant l'embaràs, es tindran en compte les disposicions al respecte del Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

40. ASSETJAMENT MORAL, SEXUAL I GENÈRIC.

L'Ajuntament i els representants dels treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del treballador, compresa la protecció davant d'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. En aquest supòsits s'aplicarà el protocol aprovat per l'Ajuntament d'Arenys de Munt en data 13/09/12 (publicat íntegrament en el BOP de 3/12/12).

41. ROBA DE TREBALL

1. La corporació facilitarà la roba adequada de treball, quan sigui necessari, al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

Una vegada finalitzada la temporada, es valorarà l'estat de la roba i, si aquesta està en bones condicions, no es renovarà.

2. Els representants del personal laboral participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

Dimarts, 27 de desembre de 2016

CAPÍTOL VII. DRETS SINDICALS.

42. LOCAL SINDICAL.

Els representants del personal podran fer ús d'un espai que tindrà tots els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals, inclosos els ciberdrets o mitjans informàtics.

Tanmateix, tindran dret a l'ús d'un plafó d'avisos per a la difusió d'informació, així com de tots els elements informàtics necessaris per desenvolupar les seves tasques.

Als representants sindicals els seran abonades les despeses derivades del desplaçament per la realització de les seves funcions sindicals, de conformitat amb la normativa vigent en matèria d'indemnitzacions per raó del servei.

43. CRÈDIT HORARI.

Serà de 15 hores mensuals, que computaran com a jornada efectiva de treball.

Es podrà acumular el crèdit horari dels membres dels òrgans de representació unitària del personal. L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrant de planificació anual que només podrà ser modificat als mesos d'abril, agost i desembre, dintre dels últims cinc dies de cada mes. En el cas de no presentar-se aquesta planificació anual, s'entendrà que s'ha optat per l'ús individual del crèdit horari, tot renunciant a l'acumulació.

Els representants sindicals podran convocar assemblees de treballadors en horari de treball amb un màxim de 4 hores anuals, sempre a partir de les 14 h.

44. DRETS DELS AFILIATS.

Els afiliats a les seccions sindicals constituïdes que així ho demanin podran fer el pagament de la seva quota sindical mitjançant descompte en la nòmina mensual.

Disposició Addicional Primera.

Les disposicions contingudes en el present conveni seran també d'aplicació als laborals eventuais i/o interins, excepte allò que fa referència a la llicència per estudis i la llicència per assumptes propis, ambdues regulades a la disposició 14.

NOTA: APLICACIÓ DE L'ART. 122 DEL DL 1/1997.

Arenys de Munt, 14 de desembre de 2016."

Arenys de Munt, 15 de desembre de 2016
El secretari accidental, Gemma García Ramos