

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANT VICENÇ DELS HORTS

En el marc dels preacords assolits entre representació municipal i els representants sindicals presents a l'Ajuntament, amb la finalitat de marcar les línies generals per les quals s'han de regir les relacions col·lectives i de condicions de treball per al conjunt dels empleats municipals, la mesa negociadora constituïda a l'Ajuntament, amb l'objectiu de materialitzar-los amb els instruments legalment establerts i donar-los plena validesa, acorden l'aprovació del següent Acord de Condicions de treball.

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS

1. DETERMINACIÓ DE LES PARTS

Aquest Acord ha estat negociat a la Mesa de Negociació entre l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts i les organitzacions sindicals que en formen part, que són CCOO, UGT i CSI-CSIF.

2. ÀMBIT PERSONAL

1.- El present Acord afecta els treballadors de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts integrats en la seva pròpia plantilla.

2.- Resten exclosos d'aquest Acord els treballadors que desenvolupin llocs de treball d'alta direcció, així com el personal adscrit a programes com plans d'ocupació, escoles taller, tallers d'ocupació o similars.

3. VIGÈNCIA

Aquest Acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2011. 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 signants, la qual s'haurà d'efectuar com a mínim un mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altre part.

4. GARANTIES

Es respectaran les condicions personals o col·lectives vigents amb anterioritat a la signatura del present acord, fruit de normes legals o convencionals, llevat d'aquelles en que les condicions establertes siguin millorades en aquest acord.

5. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

1.- El present conveni col·lectiu forma un tot únic e indivisible incloent-hi els annexos que l'acompanyen, i com tal, per la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats, no poden ser aïlladament considerats.

2.- En cas que l'autoritat, en l'exercici de les seves facultats, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el conveni directament davant dels Tribunals, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta de l'Acord quedarà en vigor.

6. COMISSIÓ DE SEGUIMENT

1.- Per tal de vigilar el compliment del Conveni i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de 15 dies, es constituirà una comissió paritària de seguiment, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 3 dies, en sessió extraordinària. Les sessions ordinàries es celebraran l'últim dijous de cada mes, i agruparan el mateix dia en sessions separades totes les comissions, que s'hagin de celebrar en compliment d'aquests Acords.

2.- La Comissió estarà formada per tres representants de l'Ajuntament i tres representants dels empleats públics. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

3.- En cas de manca d'acord en el sí 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 Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a petició de qualsevol de les parts.

4.- L'aplicació de les normes que millorin les condicions de treball, que siguin publicades durant la vigència d'aquests acords, seran negociades en el sí de la comissió de seguiment, per la seva aplicació.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

7. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

1.- L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, 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 prestació de serveis. La representació dels treballadors emetran informe en un termini de 15 dies.

2.- Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previstes en aquest Acord, es negociaran amb els representants dels treballadors.

8. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

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

2.- 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.

3.- El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Acord requereix la prèvia negociació amb els representants dels treballadors, 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.

4.- S'estableixen els següents grups professionals:

- Grup A subgrup A1: títol de doctor, de llicenciat, d'enginyer, d'arquitecte o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.
- Grup A subgrup A2: títol d'enginyer tècnic, diplomatur universitari de primer cicle, d'arquitecte tècnic, de formació professional de tercer grau o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.
- Grup C subgrup C1: títol de batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.
- Grup C subgrup C2: títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.
- Agrupacions Professionals: certificat d'escolaritat.

5.- La mobilitat funcional entre categories del mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

6.- En cas que es desenvolupin tasques d'inferior categoria que suposin pèrdua de retribucions, es respectarà la totalitat del salari del treballador, i estarà en aquesta situació pel temps imprescindible, que no superarà en cap cas els sis mesos.

7.- En cas que es desenvolupin tasques de diferent categoria que impliquin una diferència salarial superior, el treballador percebrà la diferència des del primer dia.

9. DEFINICIÓ I VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

1.- En el termini de 15 dies després de la signatura de l'Acord, es constituirà una comissió paritària d'aplicació i seguiment de la valoració de llocs de treball, formada per 3 representants dels treballadors, un per cada secció sindical de CCOO, UGT i CSI-CSIF i 3 de l'Ajuntament, amb l'objectiu de revisar les valoracions de llocs de treball que hagin sofert modificacions en l'exercici anterior, o que siguin de nova creació.

2.- Aquesta comissió es reunirà anualment en els mesos de maig o juny, per l'any 2008 es fixa una reunió de la comissió pel mes d'octubre.

10. JORNADA I HORARI DE TREBALL.

1.- La jornada de treball del personal s'ajustarà a la que, en cada moment, estableixi la llei amb caràcter general per a la funció pública, sense perjudici d'allò que es regula respecte dedicacions especials.

2.- 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 dels treballadors.

3.- Es fixa una jornada anual de 215 dies de treball a l'any.

4.- 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 cada un dels col·lectius de la Corporació.

5.- Amb caràcter general la jornada de treball diària no excedirà de 8 hores ni podrà fraccionar-se en més de dos períodes diaris. En supòsits excepcionals o davant de necessitats justificades del servei, prèvia negociació amb la representació sindical, es podran establir altra jornada màxima diària o altres distribucions horàries.

6.- S'estableix un temps de descans en jornada continuada sempre que aquesta tingui una durada superior a sis hores, 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 cada un dels treballadors de la Corporació, atenent a les necessitats del servei.

7.- Els empleats públics gaudiran 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, però sempre respectant el còmput setmanal o anual d'hores efectives de treball. Resta exclòs el personal que per raons de servei hagin d'incorporar-se al lloc de treball a una hora fixa, com per exemple Policia Local, Brigada, PAC, Conserges, Neteja, etc.

8.- En supòsits excepcionals, a petició del treballador, respectant les necessitats del servei, prèvia autorització expressa i prèvia negociació a la Comissió de Seguiment, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial i diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

9.- El personal subjecte a torns haurà de conèixer amb una periodicitat trimestral els quadrants horaris corresponents.

11. VACANCES.

1.- El personal gaudirà durant cada any complet de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies feiners, o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica.

2.- Les vacances es gaudiran preferentment des de l'1 de juliol fins al 30 de setembre, sempre que els corresponents períodes vacacionals siguin compatibles amb les necessitats del servei.

3.- La Corporació donarà a conèixer els períodes de vacances del personal amb una antelació mínima de tres mesos al període de gaudi.

4.- Les vacances es podran fragmentar en dos períodes o gaudir en període diferent a l'estiu, a petició del treballador i respectant les necessitats del servei.

5.- Tot el personal haurà de comunicar en el mes d'octubre el seu calendari de vacances de l'any següent, així com els torns de setmana santa, Nadal i cap d'any i pont obligatoris que es fixen en dos anuals si ho permet el calendari.

6.- Els conflictes que sorgeixin en l'aplicació de les vacances, seran tractats per la Comissió de Seguiment.

12. DIES ASSUMPTES PERSONALS

1.- Es pot disposar de nou dies de permís a l'any, com a màxim, a gaudir preferentment 4 dies en els torns de setmana santa i 4 dies en els torns de Nadal i dos ponts.

2.- En el cas que la distribució anual dels dies de treball superi la jornada descrita a l'art. 10, els dies sobrants es podran compensar, a sol·licitud de l'empleat o empleada, com a dies de lliure disposició. Aquests dies de lliure disposició es podran gaudir en fraccions no inferiors a les dues hores.

3.- El personal que a data de la signatura d'aquests acords es trobi en actiu a l' Ajuntament, gaudirà de dos dies d'assumptes propis anuals addicionals a la jornada establerta de 215 dies de treball a l'any.

4.- El personal amb 18 anys d'antiguitat a l' Ajuntament gaudirà de 2 dies d'assumptes propis addicionals als anteriors.

5.- La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei.

13. PERMISOS

1. Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Cada empleat disposarà d'una borsa 8 hores anuals per a l'assistència al metge de família i/o pediatra. Per l'any 2008, aquesta borsa serà de 4 hores.

b) Així mateix, es concedirà permís pel temps necessari per assistir a metges especialistes dels serveis públics de salut, tant sigui per visita pròpia com per un fill menor.

c) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, cinc 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.

- d) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.
- e) Per concursar a exàmens finals en centres oficials, o parcials alliberadors, 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.
- f) Pel compliment inexcusable d'un deure de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-lo.

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

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 als efectes de preveure les necessitats del servei.

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

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

- g) 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 comunitat autònoma, 3 dies naturals.
- h) Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització de familiar en qualsevol grau ascendent o descendent, fins al segon grau d'afinitat i fins al tercer grau de consanguinitat, tres dies si el succés es produeix a la província de Barcelona, fins a cinc a la resta de Catalunya i fins a sis dies si és en una altra Comunitat Autònoma.

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

Les peticions de permisos a què es refereix aquest apartat s'entenen concedides amb la comunicació per qualsevol mitjà de l'interessat, sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

2. El personal amb un fill de menys de nou 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. Si tant el pare com la mare presten els seus serveis al sector públic, només un d'ells pot exercir aquest dret.

3. Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment, i per tenir cura de persones en situació de dependència, tenen les especificatius següents:

- a) Els treballadors que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directa seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra respectivament.
- b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball por raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim: Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el personal haurà de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat 5.
- c) En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a que fa referència l'apartat 6.a.
- d) El règim retributiu establert per les lletres a, b i c és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública.

4. En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.

Amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de la jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, l'Ajuntament ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball, d'acord amb la representació sindical.

5. En el cas de part, pel permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

- a) Les empleades públiques tenen dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de per part múltiple en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la empleada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

No obstant això, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part, el descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.

- b) L'opció, exercitada per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevats que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

6. En els supòsits de permisos de treball per adopció o acolliment, s'han de tenir en compte les especificitats següents:

- a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció de la empleada o de l'empleat públic, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys quan es tracti de discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provinguin de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

En aquest apartat es tindrà en compte allò que disposa l'article 2.2 del Reial Decret 1251/2001, respecte adopció o acolliment familiar de persones amb discapacitat.

- b) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no podrà excedir de les setze setmanes que estableix la lletra a o les que corresponguin en cas de part múltiple.
- c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

7. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquest hagin de romandre hospitalitzats després del part, la empleada o empleat públic té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís per maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

8. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels empleats públics que tenen fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial, als quals treballadors s'ha de garantir com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili

familiar. A aquests efectes, l'empleat o l'empleada pública gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

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

10. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

11. En els casos en què la concessió de la llicència a l'empleat o l'empleada pública per raó de comandament, pugui afectar la qualitat en la prestació del servei, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada.

12. Es podrà concedir permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dintre de la jornada de treball.

13. En allò no previst en aquest article sobre permisos serà d'aplicació la normativa general.

14. LLICÈNCIES

1. Es pot concedir 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 funcionari presta serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, l'empleat tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

2. Es poden concedir llicències per 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.

3. 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 set dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

4. Per raó de matrimoni o unió de fet l'empleat té dret a una llicència de quinze dies. En el segon cas s'haurà de justificar el permís mitjançant certificat expedit per l'Ajuntament corresponent, en el qual consti la data d'inscripció de cada membre de la parella en el domicili actual. A aquests efectes, la data d'inici de la convivència tindrà la mateixa consideració que la del matrimoni.

En el supòsit que una parella de fet un cop hagi gaudit d'aquesta llicència contraeixi matrimoni, no podrà gaudir de nova llicència per aquest concepte.

5. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment i per aquest Acord en aquesta matèria. Es considerarà com funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre, que amb caràcter previ, siguin comunicats a l'Ajuntament. Forma de acreditar-ho: justificant relatiu a la impartició i assistència al curs en els dies i hores assenyalades.

15. LLICÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS.

1.- Es poden concedir llicències, sense retribució, per atendre a un familiar fins al segon grau, en casos de malalties greus o que requereixin una atenció especial, de fins a sis mesos, prorrogables excepcionalment fins a sis mesos més.

2.- Es podrà sol·licitar i concedir, d'acord amb les necessitats del servei, permís no retribuït pel temps indispensable per motius personals. En aquest cas es podrà acordar la recuperació del temps esmerçat.

16. GAUDIMENT DELS PERMISOS I LLICÈNCIES.

1.- D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat. Així mateix, els permisos i llicències abans esmentats esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en l'endemitg un cap de setmana, dies de descans intersetmanals o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes personals.

2.- La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al començament del mateix. Si fos impossible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

3.- De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

4.- 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.

CAPÍTOL III. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Els efectes econòmics i organitzatius acordats en aquest capítol i els annexes I, II i III, tindran efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2008.

17. RETRIBUCIONS.

1.- Les retribucions bàsiques i complementàries, així com les pagues extraordinàries 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.

2.- L'import del complement específic de cada lloc de treball serà determinat d'acord amb la valoració de llocs de treball que serà realitzada en els terminis i condicions establerts a l'article 9è d'aquest Acord.

3.- L' empleat públic que desenvolupi funcions de superior categoria tindrà dret a la percepció de les retribucions corresponents al lloc que desenvolupi, no obstant el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquest.

4.- Es garanteix una percepció mínima de 1.000 € nets al personal integrat en l'àmbit d'aplicació dels acords col·lectius. Aquest acord no empararà els increments de la retenció de l' IRPF, que de forma voluntària sigui sol·licitat per la persona empleada, així com les retencions judicials, administratives i situacions similars.

5.- Com a factor de complement específic vinculat a les condicions horàries de prestació de servei, el personal que ocupi un lloc de treball subjecte a la prestació de serveis amb característiques horàries especials, té dret a percebre els factors pels imports que consten a l' ANNEX I. Els factors establerts amb caràcter presencial tant sols s'abonaran quan hagin estat efectivament treballats, i sense aplicació a les pagues extraordinàries.

6.- Es garanteix la percepció dels conceptes de caràcter presencial regulats en aquests acords en les següents situacions, prèvia aprovació de la Comissió de Seguiment :

- Incapacitat temporal derivada d'accident de treball.
- Intervenció quirúrgica.
- Malalties greus.

7.- La regulació del factor d'assistència i puntualitat que actualment es percep, es vincula al següent règim d'assistència al treball, segons els dies de baixa per incapacitat temporal per contingències comunes o dies d'indisposició que hagi tingut l'empleat durant el trimestre de meritació

- 13 dies o més dies de baixa per I.T. per contingències comunes o indisposicions, no percebrà cap retribució trimestral per aquest concepte.
- Entre 11 i 12 dies de baixa per I.T. per contingències comunes o indisposicions, se li aplicarà una reducció del 80 % a la totalitat de la corresponent retribució trimestral per aquest concepte.
- Entre 9 i 10 dies de baixa per I.T. per contingències comunes o indisposicions, se li aplicarà una reducció del 60 % a la totalitat de la corresponent retribució trimestral per aquest concepte.
- Entre 7 i 8 dies de baixa per I.T. per contingències comunes o indisposicions, se li aplicarà una reducció del 30 % a la totalitat de la corresponent retribució trimestral per aquest concepte.
- Menys de 7 dies de baixa per I.T. per contingències comunes o indisposicions, es percebrà el 100 % de la totalitat de la corresponent retribució trimestral.
- El personal que durant els 12 mesos anteriors no hagi incorregut en situació d' IT per contingències comunes, excloses la primera baixa per IT, les intervencions quirúrgiques, accidents de treball i malalties greus que requereixen hospitalització, no li serà aplicat cap descompte, sense perjudici dels criteris que s'apliquin respecte a la garantia de percepció de la totalitat de les retribucions durant les situacions d' IT.

8.- Durant la vigència d'aquest Conveni l'Ajuntament destinarà anualment, segons preveu la Llei de Pressupostos de l'Estat per a l'exercici 2008, un 0,5 % de la massa salarial a Pla de Pensions del personal, havent-se de tramitar i constituir en la forma legalment prevista.

9.- Els criteris per a la seva aplicació, referits en tot cas a l'estalvi per reducció d'absentisme i millora de la productivitat dels recursos municipals serà negociat anualment amb les centrals sindicals legitimades per a la negociació col·lectiva.

18. SERVEIS EXTRAORDINARIS.

1.- Les parts signants d'aquest Acord, 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.

2.- 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 Acord. Respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

3.- El temps de treball considerat com serveis extraordinaris serà compensat preferentment per temps de descans. Cada hora de serveis extraordinaris es compensarà amb dues hores de descans.

4.- 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, quan no sigui possible la compensació amb temps de descans, serà la que consta a l'ANNEX II.

5.- Aquest concepte, tant si es compensa amb temps de descans com si es retribueixen, és incompatible amb la percepció dels factors de nocturnitat, dissabte i festivitat, quan els serveis extraordinaris es prestin en aquestes dates.

6.- S'estableix un límit de 60 hores/any de serveis extraordinaris compensats amb retribució.

19. INCREMENT DE RETRIBUCIONS.

L'increment de retribucions durant la vigència del present Acord serà el màxim que preveurà la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici. I es distribuirà d'acord amb l'establert a l'article 17 d'aquests acords.

20. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI.

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran de la forma següent:

- Quan el personal per assumptes d'interès municipal, degudament autoritzat, faci servir el seu vehicle, rebrà una compensació de 0'33 euros per cada quilòmetre recorregut.

- Quan el desplaçament es realitzi en transport públic, s'abonarà l'import del mateix

21. NÒMINA.

1.- La data límit d'ingrés de la nòmina mensual en el compte general de l'Ajuntament serà l' avantpenúltim dia de cada mes. Si coincideix en festiu l'ingrés es farà el dia abans.

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

3.- Els factors presencials s'abonaran a mes vençut previ informe degudament autoritzat.

CAPÍTOL IV. MILLORES SOCIALS.

22. JUBILACIÓ

1.- L'edat de jubilació del personal serà l'establerta en cada moment per les normes vigents.

2.- La Corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i s'informarà els representants dels treballadors, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures possibles vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

3.- Els treballadors que ho desitgin i puguin, podran demanar la seva jubilació a partir dels seixanta anys.

4.- En el cas de ser acceptada per la Corporació la sol·licitud de jubilació anticipada, l'Ajuntament abonarà una quantitat d'acord amb la següent escala:

60 anys	24 mensualitats
61 anys	18 mensualitats
62 anys	12 mensualitats
63 anys	6 mensualitats
64 anys	3 mensualitats

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

23. INCAPACITAT TEMPORAL.

1.- En cas de situació d'incapacitat temporal, la Corporació abonarà a l'empleat públic el 100 % de les retribucions íntegres, inclosos els factors presencials regulats a l'article 17.6, durant el període de baixa, fins que s'incorpori de nou a l'activitat i fins a un màxim de sis mesos, sigui en una mateixa baixa mèdica.

2.- En supòsits excepcionals, la Comissió Seguiment podrà acordar el manteniment d'aquesta retribució per un període superior als sis mesos, mitjançant resolució motivada expressa.

3.- Els treballadors en situació d'incapacitat temporal estaran obligats a sotmetre's als controls mèdics que l'Ajuntament estableixi. En cas contrari, podran ser suprimits els complements de retribució establerts a l'apartat anterior.

4.- Presentació de les notificacions o comunicats de baixa:

4.1.- Els empleats públics hauran de presentar, dins dels 3 dies següents al primer d'absència al lloc de treball per causa de malaltia o accident, els corresponents comunicats de baixa mèdica oficial.

4.2.- Setmanalment es presentaran obligatòriament els comunicats de confirmació, si s'escau.

24. ASSEGURANÇA.

1.- La Corporació garantirà al personal al seu servei, com a mínim, les següents cobertures:

- a) Per mort derivada d'accident de treball, 20.000 euros.
- b) Per invalidesa permanent derivada d'accident de treball, 20.000 Euros.

2.- Cada empleat designarà els seus beneficiaris, i en cas de que no ho faci, s'aplicarà la norma vigent.

25. SEGONA ACTIVITAT.

1.- Els treballadors que així ho sol·licitin i per les seves circumstàncies d'edat, estat físic o psíquic, tinguin dificultats per a la realització de les tasques habituals encomanades al seu lloc de treball, podran passar a realitzar serveis de segona activitat en altre lloc de treball de l'Ajuntament, sempre que existeixin llocs de treball vacants en la relació de llocs de treball.

2.- Es consideren assignables a la segona activitat les que a continuació es relacionen:

- vigilància d'espais i espais públics.
- recepció.
- consergeria.
- qualsevol altra que consideri el Comitè de Seguretat i Salut.

3.- La prestació de serveis en règim de segona activitat podrà realitzar-se amb caràcter temporal o definitiu, segons les circumstàncies que, en cada cas, hi concorrin.

4.- En aquest cas, per als supòsits que es produeixin a partir de la vigència del present Acord, el funcionari mantindrà les retribucions bàsiques corresponents al grup de titulació, inclosa l'antiguitat, i el grau personal consolidat, deixarà de percebre els factors de l'específic vinculats a horaris, jornades guàrdies i nocturnitat regulats a l'article 17è i, respecte de les diferències del complement específic que no es corresponguin amb els factors esmentats, s'aplicarà un complement personal transitori, absorbible d'acord amb el que estableix la llei.

26. ASSISTÈNCIA JURÍDICA.

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat dels supòsits que el funcionari hagi actuat amb negligència, sempre que els mateixos no puguin ser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, i el funcionari no hagi observat una conducta impròpia de la seva condició que doni lloc a les corresponents actuacions disciplinàries, supòsits en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del personal.

27. 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 pel desenvolupament e 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.

28. RETIRADA DEL PERMÍS DE CONDUIR

En cas de privació del permís de conduir, sempre que no s'aprecii imprudència temerària, negligència o infracció voluntària de les normes, al treballador li seran respectades fins a una durada màxima de sis mesos les retribucions íntegres corresponents al seu lloc de treball i li seran assignades altres funcions mentre es prolongui la privació esmentada.

29. BESTRETES.

1.- Els treballadors podran demanar una bestreta reintegrable, per un import màxim de 2.000 euros.

2.- El reintegrament es farà en un termini de 12 mesos.

3.- L'import total de les bestretes concedides a tot el personal de l'Ajuntament (treballadors i laborals) en cap cas superarà la quantitat de 24.500 euros.

4.- En supòsits especials la Corporació podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada.

30. FONTS SOCIAL.

1.- Es dotarà un fons social, d'import 27.000.- euros anuals, gestionat conjuntament pels Delegats del Personal funcionari i laboral, amb la finalitat d'atendre a les necessitats del personal que es determini segons el reglament del fons, el qual serà negociat amb la representació sindical.

2.- Es crearà una comissió per a la redacció d'un reglament de fons social a annexar als acords col·lectius. Aquesta comissió es compondrà d'un membre de cada sindicat signant.

3.- Anualment s'obrirà una convocatòria única el mes d'octubre i s'abonaran els ajuts amb la nòmina del mes de gener de l'any següent.

31. AJUT PER FILLS DISCAPACITATS

Els treballadors que tinguin al seu càrrec fills discapacitats psíquics, físics o sensorials, que hi convisquin i no tinguin ingressos propis o procedents d'altra administració iguals o superiors al Salari Mínim Interprofessional, rebran un ajut especial regulat a l'ANNEX III.

32. RENOVACIÓ DE PERMISOS O L·LICÈNCIES PROFESSIONALS.

1.- L'Ajuntament retribuirà el 60 % 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.

2.- Igualment, l'Ajuntament retribuirà el 60 % de les despeses derivades de la renovació de les llicències o permisos específics per al desenvolupament de les activitats pròpies del lloc de treball, sempre que la relació de llocs de treball estableixi com a requisit la tinença d'aquestes autoritzacions.

CAPÍTOL V. FORMACIÓ I PROMOCIÓ.

33. RELACIÓ DE L·LOCS DE TREBALL I OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ.

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

2.- La planificació dels recursos humans de l'Ajuntament 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.

3.- En la confecció de la relació de llocs de treball i de l'oferta pública d'ocupació es donarà trasllat de les propostes al representants del personal per a la seva negociació.

4.- La Corporació es compromet a elaborar i negociar amb la representació sindical, durant la vigència d'aquest Acord, un Pla plurianual que contempli la convocatòria per a la cobertura definitiva de les places de plantilla de caràcter permanent actualment cobertes mitjançant treballadors interins o personal laboral temporal.

5.- La Corporació facilitarà a la representació sindical, en el moment de l'elaboració de l'avantprojecte de pressupost la plantilla pressupostada especificant:

- El total de places per categoria.
- El seu règim jurídic.
- La situació d'ocupació.
- Així mateix informará trimestralment de totes les modificacions que es vagin produint.

6.- S'informará a la representació sindical de totes les convocatòries de selecció, tant les corresponents a l'oferta pública com les relatives a borses de treball o nomenaments interins. Així mateix de les convocatòries de provisió de llocs de treball.

7.- Aquesta informació es farà amb el temps suficient com perquè la representació sindical pugui expressar la seva opinió i aquesta pugui seguir tinguda en compte.

8.- Totes les places vacants no cobertes s'inclouran en l'OPO de l'any següent a la de l'inici del contracte (o nomenament interí) sempre que així ho permeti la llei.

9.- La Corporació es compromet a assolir l'objectiu de disposar el percentatge que estableixi la llei de places de plantilla reservades a persones amb discapacitat.

34. PROMOCIÓ INTERNA.

1.- La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres del immediat superior. Els treballadors hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés en aquests, i haver prestat serveis efectius, durant al menys dos anys com a funcionari de carrera en Cossos o Escales del Grup de Titulació al qual pertanyi.

2.- 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.

3.- L'accés a categories del grup C podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup D, 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 D, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

35. SEGUIMENT DE LA CONTRACTACIÓ.

1.- Trimestralment, la Corporació informará per escrit els representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments de treballadors interins efectuats.

2.- Així mateix, informará de les previsions de contractació temporal i nomenaments interins per al període trimestral següent.

3.- Els nomenaments interins en plaça vacant o vacant accidental s'efectuaran mitjançant borsa de treball constituïda per les persones que hagin d'estar seleccionades com a resultat d'un concurs públic convocat expressament per accedir a aquestes places.

4.- La convocatòria pública pel sistema de concurs a que fa referència l'apartat anterior, contindrà les corresponents bases específiques en funció de la tipologia dels llocs a proveir, que en tot cas s'hauran de negociar amb la representació sindical.

5.- De no existir borsa de treball o si aquesta estigues exhaurida, es procedirà a la provisió del lloc mitjançant selecció de la persona més adient, d'entre aquelles que hagin formulat demanda de treball en el darrer any, per aplicació del barem marc , o de la barem de mèrits de la darrera convocatòria de la borsa exhaurida, en aquest cas.

6.- Igualment caldrà negociar amb la representació sindical les bases dels processos selectius per cobrir amb caràcter definitiu places de plantilla.

36. FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL.

1.- La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació 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 capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

2.- La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels treballadors 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.

3.- 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.

4.- Es constituirà una comissió de formació per programar i valorar l'acció formativa. Aquesta Comissió es reunirà dues vegades l'any, la primera al mes de gener per programar la formació continua de tota la plantilla i la segona al mes de desembre per avaluar el resultat dels plans de formació.

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

5.1. FORMACIÓ INTERNA

- a) 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.
- b) Els plans de formació que s'elaborin podran finançar-se, a més a més de la corresponent partida pressupostària, mitjançant altres fonts de finançament.
- c) La Corporació destinarà una partida pressupostària equivalent al 0,5% del capítol I dels pressupostos a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla (laborals i treballadors).
- d) 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.
- e) La selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'empresa s'establirà de comú acord entre la Corporació i la representació del personal.
- f) L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu.

5.2. FORMACIÓ EXTERNA

Els treballadors, en l'àmbit del present Acord, tindran dret a que se'ls faciliti, sempre i quan sigui possible segons les necessitats del servei, el següent:

- a) Preferència per escollir un torn de treball quan faci 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.

CAPÍTOL VI. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

37. SALUT LABORAL

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el funcionari 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 reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei,

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

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.

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 treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al funcionari, 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, en el termini màxim de 6 mesos, després de signar aquest Acord, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

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

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

38. 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 4 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) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.

b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja 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.

d) Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.

f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

g) 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) Informar i formar als treballadors i treballadores en matèria de seguretat i salut laboral.

c) 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 del personal, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

d) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

e) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

f) 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.

g) 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.

h) 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 Acord, a excepció del crèdit horari, que en el cas dels delegats de prevenció es quantifica en 5 hores mensuals.

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.

39. RECONeixEMENT MÈDIC.

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

2.- Les característiques de la revisió seran determinades pel Comitè de Seguretat i Salut.

3.- Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter de obligatòries en el supòsit que el Comitè de Seguretat i Salut determini 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 si mateix, per als altres treballadors, o per 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.

4.- La Corporació donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

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

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

40. CAPACITAT DISMINUÏDA

1.- Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la Mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, serà traslladada, a petició seva sempre que sigui possible atenent a les possibilitats organitzaves- a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

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

41. PROTECCIÓ DE L'EMBARÀS

1.- 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 empleades públiques, 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 empleada afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

2.- 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 empleada o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la empleada haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

3.- 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.

4.- Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs es tindrà 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.

42. ROBA DE TREBALL

1.- La Corporació facilitarà la roba adequada de treball 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 l'intempèrie. Es dotarà per una sola vegada en el moment en que l'empleat comenci la seva prestació de serveis, i a partir d'aquest moment la roba de treball es lliurarà a reposició i previ lliurament de la roba o utilatge espatllat, sent responsable l'empleat de la seva conservació i cura.

2.- Els representants dels treballadors participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

3.- Abans del dia 30 de setembre de 2008 es constituirà una comissió per acordar els criteris relatius a la roba de treball. S'annexarà a aquests acords la relació de roba de treball que haurà de rebre cada empleat en el moment de iniciar la seva prestació de serveis. Mentrestant, es mantindran les dotacions actuals.

CAPÍTOL VII. DRETS SINDICALS.

43. SECCIONS SINDICALS.

1.- Les seccions sindicals constituïdes, en l'àmbit de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, pels treballadors i treballadores afiliades als sindicats més representatius en l'àmbit nacional o estatal, y que, com a mínim, obtinguessin més del 15% dels vots en les últimes eleccions sindicals, estaran representades per un delegat o delegada sindical, i disposaran d'un crèdit d'hores igual al de qualsevol membre del Comitè d'Empresa o Junta de Personal.

2.- Es reconeix el dret de les seccions sindicals legalment constituïdes a comunicar-se amb els treballadors per al desenvolupament de la seva activitat sindical.

44. GARANTIES I FACULTATS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS.

1.- Els representants legals del personal tindran les següents garanties i facultats, llevat de millor dret:

- a) Disposar d'un màxim de 30 hores mensuals que es computaran trimestralment i que podran ser acumulades en un o varis dels seus membres, prèvia justificació a l'Ajuntament. L'esmentada acumulació podrà ser de i entre el personal funcionari i laboral. Les hores emprades pels representants del personal en la Comissió negociadora, no seran computables com a hores sindicals. En la Comissió de redacció dels acords col·lectius es fixaran els criteris per el gaudiment d'hores sindicals urgents.
- b) Sol·licitar l'adquisició o subscripció a publicacions de temes laborals, justificant-ho a l'Ajuntament.
- c) Els representants del personal tindran dret a disposar d'un local sindical permanent en condicions i d'ús exclusiu per al representants legals, dins les dependències de l'Ajuntament. Aquest local estarà dotat del mobiliari necessari i disposarà d'ordinador amb connexió a la xarxa informàtica municipal i a Internet.
- d) Convocar assemblees generals o sectorials amb un màxim de 7 hores anuals dins de la jornada laboral, amb una durada màxima de 2 hores per assemblea. Per l'any 2008 es garanteix la celebració d'una assemblea.

45. COMPETÈNCIES DELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ

1.- Els òrgans de representació tindran les següents competències i la seva opinió es tindrà en compte:

a) Rebre informació, que li serà facilitada almenys semestralment, sobre l'evolució general dels pressupostos municipals del capítol 1.

b) Emetre informes, prèvia l'execució per part municipal, de les decisions adoptades sobre les qüestions següents:

1. Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials o canvi de les instal·lacions, tant si són totals com parcials.

2. Plans de formació professional per part de l'Ajuntament.

3. Implantació de nous sistemes d'organització i control del treball.

4. Estudi de l'establiment de premis, incentius, gratificacions especials i valoració dels llocs de treball.

a) Ser informats de totes les obertures d'expedients al personal i de les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus. Participar activament en la defensa del personal, par aclarir els fets, la tramitació dels expedients i en la imposició de les sancions. A tal efecte se li donarà audiència i vista de l'expedient com a mínim deu dies abans de la resolució

b) Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els estudis periòdics de salut laboral del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

c) Exercir el treball de vigilància del compliment de les normes vigents en matèria d'accés a la funció pública, Seguretat Social, mutualismes i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

d) Exercir el treball de vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de Seguretat Social, Mutualismes i ocupació i de seguretat i salut en el treball.

Per que els representants puguin dur a terme correctament les seves funcions, l'Ajuntament facilitarà, almenys mensualment, les relacions d'altres i baixes en plantilla, subsidi i desocupació, ocupació juvenil i informarà trimestralment sobre les retribucions del personal.

46. DRETS DELS AFILIATS

Els afiliats a les seccions sindicals constituïdes tindran dret a rebre assistència, defensa, i audiència de caràcter sindical, en totes les feses que conformen el règim disciplinari, sense perjudici del dret individual de defensa y audiència que correspongui personalment als interessats.

CAPÍTOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI

47. FALTES.

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels Treballadors, les faltes es classifiquen en:

1. FALTES LLEUS

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei del Ajuntament.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins d'un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilització prèvia.
- h) La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.
- i) L'incompliment dels sistemes de control de presència, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- j) No lliurar la baixa per malaltia en el termini de cinc dies naturals des de la data de la mateixa.
- k) L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- l) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada .
- m) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dins del seu àmbit de competències i responsabilitat sempre que no repercuteixi negativament en el servei.

1. FALTES GREUS

- a) La manca de consideració envers el públic o el personal al servei de la Corporació.

- b) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
- c) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels seus subordinats.
- d) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- e) L'atemptat greu contra la dignitat dels seus companys o de la Administració.
- f) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- g) L'exercici d'activitats incompatibles amb el desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- h) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- i) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- j) Les accions u omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball del propi treballador o d'un tercer.
- k) La pertorbació greu del servei.
- l) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.
- m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes lleus en període de tres mesos.
- n) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan es puguin derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels treballadors afectats.
- o) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador.

3. FALTES MOLT GREUS.

- a) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
- b) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
- c) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- d) La realització d'actes dirigits a coartar el llibre exercici del dret de vaga.

- e) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- f) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.
- g) La reincidència en la comissió de faltes greus en el període de sis mesos, sempre que hagin estat sancionades.
- h) L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.
- i) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dintre del seu àmbit de competència i responsabilitat, sempre que repercuteixi negativament en el servei.
- j) L'agressió física a qualsevol persona.
- k) La violació del secret dels assumptes que conegui per raó de l'activitat a les dependències municipals.
- l) L'assetjament sexual i moral en el treball.
- m) La manca d'assistència al treball no justificat per més de 3 dies al mes
- n) La transgressió de la bona fe contractual
- o) L'abús de confiança.
- p) la toxicomania o l'alcoholisme sempre que repercuteixi negativament en el servei.

48. SANCIONS

- a) Per faltes lleus. Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a 4 dies.
- b) Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de 5 a 30 dies.
- c) Per faltes molt greus. Suspensió de feina i sou de 1 a 3 mesos i acomiadament.

49. TRAMITACIÓ

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes lleus serà preceptiu que es doni un tràmit d'audiència al treballador per un termini de tres dies.

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes greus o molt greus es donarà audiència a l'interessat per un termini de quinze dies per que formulï al·legacions i proposi prova. En virtut de les al·legacions formulades i la proposició de prova efectuada, i sempre que l'instructor de l'expedient ho consideri oportú, s'obrirà un període de prova per termini de quinze dies.

Transcorregut aquests terminis es dictarà la corresponent resolució, la qual haurà de ser comunicada per escrit al treballador, fent-hi constar els fets que l'han motivada, la data en que va tenir lloc; referència a l'article i apartat del conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu, qualificació de la falta; sanció adoptada i moment en que es farà efectiva.

50. PRESCRIPCIÓ I CANCEL·LACIÓ

S'aplicaran els terminis de prescripció i cancel·lació fixats a la Llei 7/2007, de 12 d'abril (Estatut Bàsic de l'Empleat Públic).

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA

En el cas que durant la vigència d'aquests acords, sorgeixin normatives legals d'aplicació a la funció pública catalana destinades a conciliar la vida laboral i familiar dels empleats públics, la comissió de seguiment determinarà la seva aplicació i adaptació a les característiques pròpies de l'Ajuntament.

Sant Vicenç dels Horts,

ANNEX I

FACTORS ESPECÍFICS

I.- NOCTURNITAT.-

El personal afectat pels presents acords percebrà 20 € per cada jornada de 8 hores efectivament treballada, entre les 22:00 i les 06:00 hores, o 2,5 € per hora treballada si la jornada és inferior.

Aquest factor no experimentarà cap increment en la durada d'aquests acords col·lectius.

II.- FESTIVITAT.-

El personal afectat pels presents acords percebrà 52 € per cada jornada de 8 hores efectivament treballada, en dissabte, diumenge i els festius estatals, autonòmics i locals, o 6,5 € per hora treballada si la jornada és inferior.

Aquest factor no experimentarà cap increment en la durada d'aquests acords col·lectius.

III.- PROLONGACIÓ DE JORNADA.-

Factor no presencial

El personal de la Policia Local que per raons de servei i la seva adequada cobertura hagi de perllongar la jornada en un mínim de 20 hores al mes, percebrà mensualment i per 14 mensualitats les següents quantitats.

Agents	217,55 €
Caporals	238,46 €
Sergents	317,08 €

IV.- ASSISTÈNCIA A JUDICIS.-

El personal de la Policia Local que hagi de perllongar la seva jornada per assistència a judici fora de la jornada de treball, 60 euros per assistència, i 80 euros quan coincideixi amb la jornada de descans o sigui a Barcelona.

V.- POLICIA COMUNITARIA.-

Factor no presencial.

El personal de la Policia Local que efectuï el servei de Policia Comunitària amb jornada partida, la quantitat de 490,59 euros mensuals per 14 mensualitats.

VI.- ACTIVITATS CULTURALS.-

Factor no presencial.

El personal adscrit a activitats educatives, culturals i esportives que durant la setmana de dilluns a divendres, en règim d'horari flexible, tinguin la jornada partida (horari escolar), la quantitat de 118,62 euros mensuals per 14 mensualitats.

VIII.- GUARDIA NO PRESENCIAL DEL PERSONAL DE LA BRIGADA MUNICIPAL.-

S'estableix un sistema de dos empleats diaris de guàrdia no presencial per el personal de la brigada municipal. El personal que efectivament realitzi aquesta guàrdia percebrà un factor complementari de 400,00 € per cada mes complert.

En el cas de que siguin requerits per realitzar qualsevol tipus de servei, es garanteix la percepció mínim d'una hora i 15 minuts extraordinaris.

La percepció del factor referit en aquest apartat serà sense percepció dels altres factors del complement específic corresponents a dissabtes, festius i diumenges.

Aquest factor complementari no experimentarà cap increment en la durada d'aquests acords col·lectius.

IX.- PROLONGACIÓ DE JORNADA DEL PERSONAL DE LA BRIGADA MUNICIPAL.-

Aquell personal de la brigada municipal que hagi de prolongar la seva jornada de treball durant un mínim de 4 jornades mensuals, percebrà un complement de caràcter presencial per aquest concepte de 600,00 € mensuals.

La prolongació de jornada referida en aquest apartat serà sense percepció dels altres factors del complement específic corresponents a dissabtes, festius i diumenges.

Es fixa un màxim de vuit empleats per aquest serveis.

Aquest factor complementari no experimentarà cap increment en la durada d'aquests acords col·lectius.

X.- SERVEIS PRESTATS EN FESTIUS ESPECIALS.-

Aquells empleats o empleades que hagin de prestar els seus serveis en la revetlla de Sant Joan, la nit de Nadal, la tarda de Nadal o la nit de fi d'any, percebran la quantitat de 153 euros quan assisteixin en jornada complerta, o la part proporcional quan ho facin a temps parcial. No es percebrà quan siguin abonades hores extraordinàries per la prestació d'aquest serveis.

XI.- SERVEIS EXTRAORDINARIS DE POLICIA LOCAL DE FESTA MAJOR, MOSTRA, DIJOUS SANT I DIVENDRES SANT

1. El personal que prolongui la seva jornada percebrà 153 € per torn complet de 8 hores o la part proporcional en cas de superar les 8 hores.
2. El personal que hagi de realitzar els serveis extraordinaris en el cas de Festa Major en el seu dia de festa, percebrà 153 € per torn complet més 4 hores de descans addicional, també per jornada complerta.

ANNEX II HORES EXTRAORDINARIES

	NORMALS	FESTIVES O NOCTURNES	FESTIVES I NOCTURNES
A1	16,44	17,91	20,17
A2	15,96	17,39	19,58
C1	15,49	16,88	19,00
C2	15,14	16,39	18,45
AP	14,69	15,92	17,91

ANNEX III AJUT PER FILLS DISCAPACITATS

GRAU DISCAPACITAT	AJUT MENSUAL
PRIMER GRAU	249,14 €
SEGON GRAU	207,63 €
TERCER GRAU	166,06 €