



AJUNTAMENT D'ALELLA

ANUNCI

El Ple municipal, en sessió celebrada el dia 25 d'abril de 2024, va acordar modificar els articles del Conveni Col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Alella per al període 2019-2021, prorrogada la seva vigència fins el 31 de desembre de 2024, conforme a l'establert a l'Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes de data 21 de març de 2024, així com publicar l'esmentat acord de la Mesa General de Negociació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, el qual literalment diu:

“Acord de la Mesa General de Negociació de Matèries Comunes sobre la modificació del Conveni Col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Alella per al període 2019-2021, prorrogada la seva vigència fins el 31 de desembre de 2024

Alella, 21 de març de 2024

Constituïda la Mesa General de Negociació de matèries comunes (MGNmc) de l'Ajuntament d'Alella, ha adoptat en sessió de data 21 de març de 2024, l'acord que a continuació es transcriu, relatiu a la modificació del Conveni Col·lectiu regulador del les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Alella per al període 2019-2021, prorrogada la seva vigència fins el 31 de desembre de 2024.

ACORD

Modificar els articles 18.4, 21, 24.1.8.a), 24.1.21, 26.2.e), 31 i 33 quedant el seu redactat de la següent manera:

Article 18 Jornada, horari de treball i calendari laboral

...

4. En el cas de manca de puntualitat dins la franja d'obligat compliment, s'haurà de recuperar d'acord amb el que estableixi el seu comandament i d'acord amb les necessitats del servei, com a màxim dins el darrer dia del mes següent. Si la manca de puntualitat és superior a 3 vegades dins del mateix mes es procedirà automàticament al descompte proporcional al temps del retard, en el rebut salarial, sense perjudici de les accions disciplinàries que se'n derivin.



Facultar al departament de Recursos Humans perquè les fraccions per manca de puntualitat no recuperades dins el mateix mes siguin automàticament descomptades en concepte d'assumptes personals, bossa d'hores, etc.

Article 21 Incapacitat temporal

Les situacions d'incapacitat temporal del personal laboral que els impedeixi l'exercici normal de les seves tasques serà causa justificada d'inassistència al treball conformement amb la normativa de la Seguretat Social aplicable en cada cas.

El personal laboral no tindrà l'obligació de comunicar la incapacitat temporal a l'entitat, serà el centre de salut pública o mútua qui comunicarà la baixa mèdica, confirmació o alta a l'Ajuntament d'Alella.

No obstant això, el personal laboral haurà de comunicar al seu responsable de manera immediata que es troba en la situació d'incapacitat temporal.

L'Ajuntament, d'acord amb la normativa vigent, podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat pel personal laboral per justificar la seva absència a la feina, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic, sempre garantint el respecte al dret a la intimitat del personal laboral.

L'Ajuntament complementarà al 100% la prestació d'incapacitat temporal per contingències comunes i per contingències professionals de tot el personal laboral.

S'entén per retribucions fixes i periòdiques el salari base, els triennis, el complement de destí, el complement específic, les pagues extraordinàries i el Complement personal transitori, si s'escau, quedant exclosos la resta de conceptes retributius i els que impliquin la presència efectiva en el lloc de treball.

En el cas que es produeixin lesions a causa d'un accident laboral, el personal laboral afectat ho haurà de comunicar al responsable immediat tan aviat com sigui possible, el qual haurà d'emetre un comunicat relatant els fets ocorreguts i traslladar-lo immediatament al departament de Recursos Humans per tal de poder tramitar l'assistència de l'esmentat personal mitjançant el corresponent volant d'assistència a la mútua. El personal adscrit a torns rotatius emetran directament l'esmentat volant d'assistència des del seu departament.

Amb l'objectiu de millorar les condicions de reintegració després d'un procés d'incapacitat temporal que tingui la consideració de malaltia greu relacionada en el Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol serà la Comissió de Seguiment i Interpretació qui determinarà l'adaptació i durada de la jornada laboral.



Article 24 Permisos, llicències, excedències i reduccions de jornada

...

24.1. Permisos retribuïts

...

8 El permís per a deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. (Article 48 j) TREBEP i Resolución de 28 de febrer de 2019, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos).

a) Bossa recuperable 5% jornada anual:

El personal podrà disposar d'una borsa d'hores de fins a un 5% de la jornada anual de cada persona, per als casos de fills menors fins a 12 anys, familiars fins a primer grau consanguinitat o afinitat amb un grau de discapacitat entre el 33% i menor de 66% i persones amb grau de dependència fins a primer grau de consanguinitat o afinitat.

La utilització de les hores tindrà caràcter recuperable com a màxim dins el darrer dia del mes següent.

Les hores recuperades no es tornaran a incorporar en cap cas al saldo d'hores per utilitzar de la borsa total d'hores de què es disposa durant aquest any natural.

Les hores no es poden acumular en jornades completes. Excepcionalment es podrà acumular en jornades completes sempre que hi hagi una raó justificada i supeditat a les necessitats del servei. Requerirà informe favorable del responsable del departament.

Els calendaris laborals poden establir els límits al gaudi per tal que sigui compatible amb l'organització de la feina, així com les adaptacions que puguin ser necessàries per a les peculiaritats de determinats àmbits o col·lectius.

Justificant: Llibre de família o certificat de la inscripció del fill/a o fills/es en el Registre Civil. En els casos de parella de fet, cal l'acreditació d'aquesta mitjançant escriptura pública o acta de notorietat de la convivència que demostrï la convivència ininterrompuda durant dos anys o durant un període inferior si una vegada iniciada la convivència els convivents han tingut un fill comú (Disp. add. 2a. de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família), o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya. Finalment, també cal aportat el certificat emès pel centre educatiu o el centre sanitari que acrediti l'assistència a la visita o reunió.

Certificat de reconeixement de grau de discapacitat emès per la Generalitat de Catalunya.

Certificat del grau de dependència emès per la Generalitat de Catalunya.



h) Les persones que menstruen i necessitin **conciliar el dret a la salut i el seu benestar amb el del treball**, prèvia comunicació al responsable on prestin els seus serveis podran disposar d'un màxim de 8 hores mensuals, o la part proporcional corresponent en jornada reduïda, que gaudiran en fraccions mínimes d'una hora, recuperables com a màxim dins el darrer dia del mes següent.

Aquesta flexibilitat només podrà ser denegada per part del responsable del departament per causa degudament justificada.

21 Per Assumptes particulars (art. 48 k) TREBEP), dret a 6 dies dins l'any natural o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, així com en els casos de reducció de jornada.

El període de gaudi serà fins el 15 de gener de l'any posterior, possibilitant la seva realització en hores (un dia laborable equival al nombre d'hores teòriques diàries) i la seva concessió resta subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del personal laboral al qual es concedeix el permís.

Els responsables de les àrees afectades directament en l'organització de la Festa Major i de la Festa de la Verema, no podran autoritzar el seu gaudi al personal adscrit durant els dies en que es desenvolupin les festes esmentades.

Conforme a la possibilitat establerta a la a l'article 2 del *Reial Decret Llei 10/2015, d'11 de setembre, pel que es concedeixen crèdits extraordinaris i suplements de crèdit al pressupost de l'Estat i s'adopten altres mesures en matèries d'ocupació pública i d'estímul a l'economia* es gaudiran de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars al complir el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim en una dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè, acceptant l'antiguitat de serveis prestats en altres administracions, dins el següent escalat:

TRIENNIS	DIES ADDICIONALS
6 - 7	2
8	3
9	4
10	5
11	6
12	7
13	8
14	9
15	10



El període de gaudi serà fins el 15 de gener de l'any posterior, possibilitant la seva realització en hores (un dia laborable equival al nombre d'hores teòriques diàries) i la seva concessió resta subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del personal laboral al qual es concedeix el permís.

Els responsables de les àrees afectades directament en l'organització de la Festa Major i de la Festa de la Verema, no podran autoritzar el seu gaudi al personal adscrit durant els dies en que es desenvolupin les festes esmentades.

Article 26 Conceptes retributius

...

2. Les retribucions complementàries són les que retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o el desenvolupament, rendiment o resultats assolits pel personal laboral. Són retribucions complementàries:

...

e) El personal laboral que mitjançant nomenament concret així ho autoritzi desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu tindrà dret a la percepció del Complement específic i del Complement de destinació corresponents al lloc que desenvolupi. No obstant, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquest.

El nivell de Complement de destinació serà com a màxim el corresponent al grup/subgrup de la persona que sigui nomenada per desenvolupar les funcions del lloc de configuració professional i econòmica superior a la seva.

...

Article 31 Renovació del permís de conduir

L'import de la renovació ordinària del permís de conduir (fotografies, revisió mèdica i tràmits de renovació) serà a càrrec de l'Ajuntament, sempre que aquesta no vingui motivada per la retirada del permís per qualsevol causa prevista per la llei i/o resolució judicial i que sigui imputable a negligència, imprudència o infracció efectuada per la persona interessada, quan aquests carnets siguin requerits a la fitxa del lloc de treball.

La sol·licitud de les despeses haurà d'anar acompanyada de tots els justificants dels pagaments efectuats pel sol·licitant, del permís de conduir renovat i de l'informe del responsable al que estigui adscrit, conforme aquell treballador utilitza vehicle municipal per a la realització de les seves funcions.



AJUNTAMENT D'ALELLA

Article 33 Assegurança de vida

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurança a favor del personal laboral que percebi retribucions i estigui inclòs a la Plantilla de personal i que hagi prestat serveis de manera ininterrompuda des de l'1 de gener i fins el 31 de desembre de l'any anterior.

El personal laboral serà donat d'alta l'1 de gener de l'any següent al de la seva incorporació a l'Ajuntament, la qual garantirà, com a mínim, i sempre que la pòlissa contractada no assegurï uns imports superiors, les següents cobertures:

- Per mort per qualsevol causa 45.000,00 euros.
- Per invalidesa permanent total, absoluta o gran invalidesa per qualsevol causa 75.000,00 euros.

El personal laboral suportarà qualsevol impost anual que es pugui derivar de la pòlissa i s'inclourà a la seva nòmina, sempre que sigui possible, durant el primer trimestre de l'any natural.

Quan el personal laboral deixi de prestar serveis a l'Ajuntament d'Alella es procedirà a donar-lo de baixa automàticament.

En el cas que el personal laboral renunciï a l'esmentada assegurança caldrà presentar una instància al registre general, com a màxim el dia 30 de novembre, i se'l donarà de baixa en la renovació de la pòlissa de l'any següent. “

Alella, a 3 de maig de 2024.

La secretària accidental

Vera Marfil Mercadé Albana