

RESOLUCIÓ de 27 de novembre de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Ajuntament d'Avià a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (codi de conveni 08100750022024).

Vist l'Acord d'adhesió de l'Ajuntament d'Avià a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, subscrit pels representants de l'entitat local i pels seus treballadors el dia 24 de setembre de 2024, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, abans esmentat,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Avià a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (codi de conveni 08100750022024) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DE L'AJUNTAMENT / ENS LOCALS PER ADHERIR-SE A L'ACORD COMÚ DE CONDICIONS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA DE MENYS DE 20.000 HABITANTS PER ALS ANYS 2015-2107(codi de conveni núm. 79100015072015)

Assistents

Per part de l'Administració Municipal:

Patrocini Canal Burniol

Per part de les Organitzacions Sindicals:

Jordi Beringues (UGT)

David Tolagassi (CGT)

Reunides les parts esmentades, a la sessió del Ple Corporatiu, celebrada en data 24 de setembre de 2024, a les dependències municipals de l'Ajuntament d'Avià, amb motiu de l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015 - 2017) (codi de conveni núm. 79100015072015) en la seva totalitat, d'acord amb l'establert en l'art. 92.1 de l'Estatut dels Treballadors i en l'art. 34. 2 de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, després de les conseqüents exposicions de motius per part d'ambdues parts, de comú acord,

MANIFESTEN

Ambdues parts es reconeixen capacitat i legitimació suficient, conforme a l'art. 87 de l'Estatut dels Treballadors i a l'art. 34 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

En el moment de la signatura d'aquesta acta, les parts aquí representades no tenen constància de l'afectació de cap conveni col·lectiu.

En conseqüència,

ACORDEN

Primer. A l'adhesió, en la seva totalitat, del contingut de l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants i als seus annexos 1 sobre permisos i horaris del personal i Annex 2 relatiu al Pla d'Igualtat amb efectes des de l'aprovació pel Ple de l'Ajuntament d'Avià.

Segon. Facultar a Beth Benítez Vilajuana Secretaria de l'Ajuntament perquè actuï en nom i representació d'aquesta Comissió negociadora a efectes de dipòsit, registre i corresponent publicació de l'Acord d'adhesió al Departament de Treball, Afers Socials i família de la Generalitat de Catalunya a través de la plataforma REGCON.

I, en prova de conformitat de tot el que s'ha exposat, els sotasignats subscriuen aquesta acta en el lloc i la data de l'encapçalament.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX I

A L'ACORD COMÚ DE CONDICIONS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT D'AVIA RELATIU A PERMISOS I HORARIS DEL PERSONAL

ACORD/CONVENI DE LES CONDICIONS LABORALS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS I PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT D'AVIA

Tots els treballadors/es de l'Ajuntament d'Àvia es regeixen per les condicions regulades a l'Acord Comú de condicions per als Empleats Públics dels Ens Locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants

Primer. Aprovar l'Acord Conveni regulador de les condicions de treball de tot el personal depenent de l'Ajuntament d'Àvia per als anys 2024-2028.

El present Acord Conveni constitueix un marc de referència per a tot el personal depenent de l'Ajuntament d'Àvia.

Segon. La finalitat d'aquest acord conveni és la regulació de les matèries i condicions de treball de tot el personal al servei de l'Ajuntament d'Àvia.

Tercer. L'Ajuntament d'Àvia estructurarà la seva organització mitjançant la relació de llocs de treball. Article 48 conveni marc.

La RLT, S'iniciarà en quan estigui finalitzat el procés d'Estabilització o a molt tardar primer trimestre de 2025.

Quart. Jornada Laboral

La jornada ordinària i general de treball serà de 37,5 hores setmanals. En el cas que la normativa bàsica modifiqui aquest nombre, caldrà estar al què aquesta determini.

Es fixen els següents horaris que, prèvia negociació amb als representants sindicals, podran ser adaptats o modificats per part de la Corporació en ús de les seves potestats organitzatives, sempre amb respecte de la normativa laboral i de règim funcional en el seu cas:

1. Consergeria: de dilluns a divendres de 08.00 a 13.15 i de 14.45 a 17.00
2. Oficines de l'ajuntament: de dilluns a divendres de 07.30 a 15.30
3. Brigada: d'octubre a març: de dilluns a divendres de 07.30 a 15.00 d'abril a setembre: de dilluns a divendres de 07.00 a 14.30
4. Llar d'Infants: de dilluns a divendres de 08.00 a 16.30, exceptuant el mes d'agost que és tancat
5. Centre de dia: de dilluns a divendres de 09.00 a 19.00, a torns mati/tarda, caps de setmana i festius: de 10.00 a 18.00

Totes les hores fetes fora de la jornada laboral establerta, es compensaran en temps de descans o econòmicament si escau tal i com marca l'art 18 del conveni marc.

Anualment s'elaborarà el calendari laboral amb la participació i negociació de la representació sindical, a tals efectes, es convocarà a la Comissió Paritària durant el mes de gener per tal de procedir a la seva aprovació, article 17 del conveni marc.

En la seva elaboració, es respectaran els descansos diaris, interdiaris i setmanals, articles 19 i 20 conveni marc

S'aplicarà la legislació en matèria de desconexió digital: Tot el personals depenent de l'Ajuntament d'Àvia, tindran el dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte al seu temps de treball de descans, permisos i vacances, així com a la seva intimitat personal i familiar . En cas del no compliment de la desconexió digital establerta i comunicar-se amb els treballadors /es, el temps empleat a tal fi, es considerarà temps efectiu de treball.

Cinquè. Descans dins la Jornada

Totes les jornades amb una durada contínua superior a les 6 hores gaudiran d'una pausa de 30 minuts que es computarà com a treball efectiu. En jornades continuades de 5 hores, s'estableix un descans de 10 minuts considerat també temps efectiu de treball.

Sisè. Vacances:

Tot el personal gaudirà de 22 dies hàbils de vacances retribuïdes a l'any. En el cas que la normativa bàsica modifiqui aquest nombre, caldrà estar al què aquesta determini. La realització de les vacances haurà de ser preferiblement entre el 1 de juny i el 30 de setembre, exceptuat els treballadors de la brigada per casuística del servei.

Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats. En aquest cas, el còmput total de vacances és de 22 dies hàbils per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a l'any. Cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim d'una setmana natural. No obstant això, d'aquests 22 dies, 7 dies de vacances es podran gaudir de manera independent i aïllada al llarg de l'any, sempre d'acord amb les necessitats dels serveis.

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

En els serveis que, per la naturalesa i les peculiaritats de les seves funcions, es requereixi un règim diferent de torns, l'alcalde/alcaldessa o, en el seu cas, el regidor corresponent haurà d'establir les excepcions oportunes i els torns que siguin adequats a aquests efectes prèvia informació i negociació amb la representació sindical.

Setè. Permisos Retribuïts:

A més dels permisos previstos a l'Acord per a municipis de menys de 20.000 habitants, tot el personal depenent de l'Ajuntament d'Avià tindran els següents permisos:

1. Permisos introduïts pel Reial Decret Llei 5/2023 de 28 de juny:

a) 5 dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

b) 3 dies per defunció per a familiars de primer grau si el succés es produeix dins la mateixa localitat del centre de treball i 5 dies si es produeix fora de la localitat del centre de treball.

c) 2 dies per defunció familiars de segon grau si el succés es produeix en la mateixa localitat del centre de treball, 4 dies si es produeix fora de la localitat del centre de treball

d) Permís de matrimoni de 15 dies naturals. S'equipara el matrimoni al registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet.

Els permisos per malaltia greu, intervenció, hospitalització, defunció i matrimoni s'iniciaran el primer dia laborable després del fet causant.

Es consideren dies Hàbils, en quan a permisos retribuïts, els dies treballats a calendari laboral ja que no tots els ens municipals treballen de dilluns a divendres. Si el fet causant (malaltia, defunció, etc.) coincideix amb el període de vacances no es tindrà dret al permís corresponent ja que preval el període vacacional.

e) Permís per causa de força major per motius familiars tots els treballadors/es tindran dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Tindran dret al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme al que s'estableix en Conveni col·lectiu o, en

defecte d'això, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, si és el cas, acreditació del motiu d'absència.

2. Festius Addicionals. D'acord amb la normativa de confecció de calendaris laborals aplicables a les entitats locals, els calendaris incorporaran 4 dies de permís de naturalesa similar als dies d'assumptes particulars quan el dia 6 de gener i el dia de la festa major, coincideixin en festiu, dissabte, diumenge o dia no laborable. En cas que algun any, un o més dels dies festius caigués en dissabte o diumenge es compensaran amb un dia de dispensa. Igualment i donat que l'Ajuntament no té declarats com a festius els dies 24 i 31 de desembre, els treballadors que treballin aquests dies i/o s'escaiguin en dissabte, diumenge o festiu tindran dret a compensar-los amb dos dies de festa, un per cada dia a compensar."

3. Permís Retribuït per menstruacions o climateri que afecten a la salut i el benestar de 8h mensuals, sempre i quan s'acrediti amb informe mèdic que l'empleada pateix una menstruació incapacitant secundària com la situació d'incapacitat derivada d'una dismenorrea (menstruacions doloroses) generada per una patologia prèviament diagnosticada. Aquesta patologia haurà d'estar actualitzada anualment per part de la treballadora.

4. Permís per Dol Gestacional previ justificant mèdic, les persones progenitores que hagin patit una pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació tinguin dret a un permís de 3 dies hàbils per contribuir a la recuperació del seu procés de dol, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas hi hagi hospitalització El permís afecta les pèrdues que es produeixen abans del sisè mes d'embaràs, que no estaven cobertes fins ara amb els permisos ja existents. S'hi podran acollir tant la persona gestant com l'altra persona progenitora, al marge de l'estat civil, o, si s'escau, un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant.

Vuitè. Dietes i Quilometratge

Transport en vehicle particular: 0,26 per quilòmetre quan es realitzin sortides en vehicle per a realitzar tasques relacionades amb alguna activitat que depengui del lloc de treball. Aquests imports s'adequaran sempre a la normativa i actualitzacions de funció pública i seran aplicables per a tot el personal depenent de l'ajuntament d'Avià. En cas que alguna normativa modifiqui aquesta quantia, caldrà estar al què aquesta determini.

En el cas que en alguna sortida fos necessari incloure alguna dieta, aquestes degudament justificades, es pagarien en la nòmina del mes següent.

Transport en vehicle particular: 0,26 per quilòmetre. Aquests imports s'adequaran sempre a la normativa i actualitzacions aplicables als funcionaris.

Novè. Beneficis Socials: La corporació es compromet, en un futur, a valorar la possibilitat de negociar la viabilitat d'establir algun tipus de beneficis o ajuts socials pel personal depenent de l'ajuntament d'Avià.

Desè. Compromís de revisió i negociació, si s'escau, de condicions econòmiques, condicions de dedicació, condicions professionals i condicions socials durant aquest període vigent del conveni per la part sindical i la Administració.

Onzè. Triennis: Pel què fa al reconeixement dels triennis, es generaran a partir de l'aprovació del conveni amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2024.

En la resta d'assumptes aplicació del conveni marc.

En conformitat de tot l'acordat i per a que així consti, se signa la següent, a Avià a 24 de setembre de 2024.

ANNEX II: PLA D'IGUALTAT

PLA DE MESURES PER A PROMOURE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a què la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, en l'àmbit de la perspectiva de gènere, l'apartat 1 i 2 de l'article 41 estableix el següent:

“

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.”

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconeguts en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels Plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per últim, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

En base a tot això, les parts signants d'aquest acord/conveni acorden el següent Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:

Primer. Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació a tots els empleats públics que presten serveis en l'Ajuntament d'Avià, amb independència de la seva condició (personal laboral, funcionari, eventual) o del caràcter temporal de la seva prestació de serveis, personal laboral temporal, funcionaris interins.

Segon. Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

De conformitat amb l'article 3 de la Llei 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.

En aquest sentit, les parts signants d'aquest Pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per a garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Tercer. Mesures relatives a l'accés a la Corporació.

1. Tribunals de selecció.

Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.

2. Infrarepresentació en ocupacions.

S'acorda establir un percentatge de reserva de, com a mínim, del deu per cent per l'accés a aquelles ocupacions de caràcter públic amb menor presència femenina. A aquests efectes es considerarà infrarepresentació aquells supòsits en que la presència de dones o homes estigui en un percentatge inferior al 40%.

Així mateix, com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de la Corporació totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.

Quart.- Mesures relatives a la Provisió.

A la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada gènere tingui al grup de titulació corresponent.

Cinquè. Mesures relatives a la Promoció Professional.

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Així mateix, amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius, a les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà com a mínim un 40% de les places per la seva adjudicació a aquelles que reuneixin els requisits establerts

Sisè. Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere.

Els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

Setè. Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària l'Ajuntament realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció.

Vuitè. Mesures relatives a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus.

Juntament amb els permisos i llicències establerts en l'acord de condicions i conveni col·lectiu i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

- Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.

- Personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una minusvàlua física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.
- Personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies sociofamiliars concurrents.
- Dones en situació de violència de gènere.

Entre les mesures que poden ser objecte d'aplicació poden destacar les següents:

- L'establiment d'una flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina superior a l'establerta en l'acord de condicions i conveni col·lectiu.
- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Atorgament d'un permís d'un màxim de 3 hores per semestre, pel desplaçament a l'escola amb la finalitat de poder fer un seguiment de l'educació del fill o filla menor. Aquest dret podrà exercir-se per cada fill/a.
- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió de Paritària.

Novè. Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la Corporació.

La Corporació es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en el termini de temps amb la corresponent negociació amb el representants sindicals.

El Protocol arbitrarà procediments específics per la seva prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones pràctiques i la realització de cursos de formació específics.

Desè. Ús de llenguatge no sexista a la Corporació.

La Corporació vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

Barcelona, 27 de novembre de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada