

Dimarts, 23 de desembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 27 d'octubre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes per als anys 2012-2016 (codi de conveni núm. 08009942011998)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 4 de març de 2014, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes per als anys 2012-2016 (codi de conveni núm. 08009942011998) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació de la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES PER ALS ANYS 2012-2016

CAPÍTOL I. PART GENERAL.

Article 1. Àmbit funcional i parts concertants.

1. L'objecte d'aquest Conveni col·lectiu és:

1.1. Regular les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

1.2. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, d'acord amb la normativa vigent.

1.3. Establir un règim de classificació comú amb els mateixos criteris retributius per a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

1.4. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permeti la seva especial naturalesa i condició, de conformitat amb la normativa vigent.

2. Les parts concertants són els representants legals dels treballadors de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, com a part laboral, i el representant de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

Article 2. Àmbit personal.

2.1. Els acords que conformen aquest Conveni Col·lectiu i els pactes de condicions seran d'aplicació a la totalitat de treballadors subjectes a l'Ajuntament amb una relació laboral comuna, fixa, eventual o indefinida, i/o personal SEFED, amb independència i proporcionalment a la durada del contracte amb les excepcions que s'indiquen en aquest mateix article.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

2.2. Els treballadors contractats per subvencions, les seves retribucions salarials seran les establertes a les mateixes sinó estan determinades a la Relació de llocs.

Article 3. Àmbit territorial.

Serà aquell de competència d'aquest Ajuntament dins de la seva demarcació territorial.

Article 4. Àmbit temporal.

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Els seus efectes seran efectius des del dia 1 de gener de 2012, llevat dels aspectes per als quals s'estableixi una altra data, i tindran vigència fins el 31 de desembre de 2016.

Article 5. Pròrroga i denúncia.

5.1. Si cap de les dues parts concertants no denuncia la vigència del Conveni en el termini de tres mesos abans de la data en què finalitzi la seva vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any.

5.2. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular a través de comunicació escrita dirigida a l'altra part. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Mesa negociadora que correspongui. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.

Article 6. Interpretació i Vigilància.

6.1. En el termini de quinze dies naturals des de l'aprovació d'aquest Conveni es constituirà una Comissió Mixta Paritària, formada per quatre representants de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, quatre membres de la representació legal del personal laboral, més els assessors, si escau, per a cadascuna de les parts.

6.2. Aquesta Comissió estarà encarregada de la interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni. Es reunirà en sessió ordinària un cop cada mes i, en qualsevol altra ocasió, en un termini de tres dies hàbils des del moment en què una part ho demani a l'altra per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió. Aquest termini de preavís podrà ser menor excepcionalment, sempre que es demani de manera justificada i per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió.

6.3. Les reunions de la Comissió Mixta Paritària hauran de constar en acta, i els acords que s'hi adoptin seran de compliment obligat, i mai no podran envair la competència de les autoritats administratives i jurisdiccionals.

6.4. Les funcions de la Comissió Mixta Paritària seran:

6.4.1. La interpretació, estudi i vigilància del compliment col·lectiu i total de les clàusules d'aquest Conveni.

6.4.2. L'estudi dels temes o reclamacions referents a qualsevol de les clàusules d'aquest Conveni que se sotmetin a decisió de la Comissió, restant exclosos aquells que interfereixin amb la potestat d'autoorganització o altres competències de l'Ajuntament.

6.4.3. Arbitratge, mediació i conciliació de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu, i de caràcter individual aportant per escrit l'autorització del treballador/a per tractar el seu assumpte davant d'aquesta Comissió, que les parts discordants sol·licitin expressament respecte l'aplicació de les clàusules del present Conveni, sempre que la Comissió accepti encarregar-se'n.

6.4.4. Dictaminar amb caràcter consultiu sobre els calendaris laborals anuals que es proposin per a cada àrea de l'Ajuntament.

6.4.5. Denunciar l'incompliment del Conveni.

6.4.6. Proposar mesures correctives que desincentivin l'absentisme laboral.

6.4.7. Dictaminar amb caràcter consultiu la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

6.4.8. Qualsevol altra funció que s'estableixi en l'articulat d'aquest Conveni o en futures disposicions.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

6.4.9. Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que vingui establerta en el seu text i qualsevol altra, que en el seu cas, pugui ser atribuïda a l'empareda de disposicions que en un futur es promulguin.

6.5. La Comissió Mixta Paritària podrà constituir meses específiques de caràcter paritari per al tractament de temes o qüestions sectorials que afectin col·lectius concrets

6.6. Les Comissions que es facin derivat del Conveni Col·lectiu estaran representades totes les Seccions Sindicals en relació als resultats obtinguts a les eleccions.

Article 7. Garantia i absorció.

7.1. Per a tot allò que no estigui regulat en el present Conveni, se seguirà la legislació i les disposicions legals vigents.

7.2. Les condicions més avantatjoses es respectaran tenint-les en compte en còmput anual i en el seu conjunt, respecte el present conveni col·lectiu.

7.3. Les condicions pactades en el present conveni col·lectiu són compensables en la seva totalitat i en còmput anual per a les millores, de qualsevol classe, que vinguin gaudint els treballadors i les treballadores. Quan aquestes superin la quantia total del conveni i es consideraran absorbibles des de la seva entrada en vigor.

7.4. Els acords que s'hagin formalitzat en el marc de les comissions de negociació existents entre la Corporació i els representants sindicals, des de la signatura del conveni col·lectiu i fins la signatura del present conveni col·lectiu, seran recollits i vigents en la redacció i aplicació del present conveni. En el cas que es detectés que algun dels acords, formalitzats en el marc de les negociacions entre la corporació i els representants sindicals, no ha estat recollit en el redactat del present conveni, la comissió paritària serà l'encarregada de fer-ho i, per tant, seran plenament vigents, (sempre que no estigui en desacord amb el conveni o acord), prèvia aprovació per l'òrgan competent.

Article 8. Remissió al Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) o al Tribunal Laboral de Catalunya.

En el cas de no reeixir respecte als temes plantejats en el si de la Comissió Mixta Paritària, les parts concertants d'aquest Conveni, acorden sotmetre's a l'òrgan de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) o al Tribunal Laboral de Catalunya. El fet d'anar al CEMICAL o al Tribunal Laboral de Catalunya seran a opció del que presenti la mediació. Les resolucions de tots dos òrgans seran vinculants per ambdues parts.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

Secció I. JORNADA, HORARI I CALENDARI LABORAL. CONTROL DE L'ABSENTISME

Article 9. Jornada laboral, horari i calendari.

9.1. Que per al personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes la jornada serà de 37,5 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual de 1.687,50, calculades descomptant els caps de setmana, els festius i els 22 dies de vacances. En aquest còmput anual no estan descomptades les hores corresponents als dies d'assumptes propis establerts en l'article 15.1 de l'Acord per la regulació de permisos dels treballadors de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

L'ampliació de la jornada que s'ha produït a l'Ajuntament s'ha d'ajustar a les necessitats organitzatives i de serveis a la ciutadania, amb la creació d'una borsa d'hores.

9.2. Amb caràcter general la jornada ordinària de treball s'estableix en 7:30 hores diàries, de dilluns a divendres, durant tot l'any, amb el següent horari que tindrà un marge de tolerància de cinc minuts:

La flexibilitat horària serà la següent:

- Entrada entre les 7.30 i les 9.00.

- Sortida entre les 15.00 i les 16.30.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

- Aquesta jornada horària inclou, sempre que el servei ho permeti i amb l'especial restricció de no afectar l'atenció al públic, una flexibilitat horària de mitja hora, sota la supervisió del Cap respectiu en concepte de conciliació de la vida familiar pels treballador/es que tinguin fills al seu càrrec menors de 16 anys i que així ho demanin. La recuperació del banc d'hores s'haurà de realitzar durant els tres mesos següents a la seva realització.

- Qualsevol modificació horària s'haurà d'ajustar al que estableix la normativa legal amb l'obligació de fer sempre un període de consultes de 15 dies amb el Comitè d'empresa i de notificar-li al treballador la modificació amb una anticipació de 30 dies a la data d'efectes, a partir de la finalització del període de consultes.

El personal de les brigades d'obres, jardineria i neteja i els ATG degut a l'especificitat del seu treball no entraran dintre de la flexibilitat horària referida anteriorment, així com el personal adscrit al Departament d'Atenció Ciutadana que la flexibilitat serà fins les 8:30, hora d'inici d'atenció a la ciutadania. En aquests col·lectius es podrà valorar excepcionalment la concessió d'una flexibilitat horària.

La flexibilitat d'horari no comporta la possibilitat de realització, de forma continuada i permanent, d'una jornada reduïda per part del treballador, la qual només es podrà obtenir a través del procediment legalment establert, i sense l'autorització de la qual el treballador podrà incórrer en una de les faltes previstes a la legislació vigent.

9.3. En casos excepcionals s'autoritzarà l'entrada des de les 6 o les 7 hores, d'acord amb el responsable de la dependència, i prèvia comunicació al Departament de Recursos Humans.

9.4. L'establiment d'aquesta jornada ordinària de treball no exclou l'establiment, prèvia negociació amb la Comissió Mixta Paritària, de jornades horàries i calendaris específics per a determinats col·lectius i departaments de l'Ajuntament, per garantir l'eficiència i característiques específiques dels serveis municipals.

9.5. L'Ajuntament podrà establir en els nous llocs de treball que es creïn o en les noves incorporacions d'efectius a llocs de treball ja existents, aquelles jornades laborals i calendaris que millor s'adeqüin als serveis a prestar, prèvia negociació en la Comissió Mixta Paritària.

9.6. El personal prestarà el seu servei en règim de jornada continuada, a excepció d'aquells treballadors que figurin adscrits actualment a llocs de treball que per la pròpia configuració del servei això no sigui possible, que els prestaran en règim de jornada partida o en règim de torns. En aquests casos s'estarà a la distribució horària o calendari laboral del departament a què correspongui.

9.7. En els casos d'emergència es podrà variar l'horari de treball del personal, quan sigui possible, d'acord amb els representants dels treballadors que correspongui, Comitè d'Empresa.

9.8. Considerant el calendari de festes oficials que cada any aprova la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament elaborarà un calendari marc i calendaris específics per a determinats serveis, amb caràcter anual per als diferents col·lectius i sectors, segons les seves necessitats i en cas de desacord es negociarà amb la Comissió Mixta Paritària.

9.9. La borsa d'hores per els següents anys i fins la duració del present Conveni Col·lectiu serà de 45 hores a l'any, a les que posteriorment s'aplicarà la compensació. S'establirà un calendari, conjuntament amb el Director d'Àrea o Cap corresponent, el Departament de Recursos Humans i els representants dels treballadors, dels treballs previstos tant d'actes a la via pública com de serveis a realitzar als ciutadans, organismes i entitats. Del calendari referit es donarà compte a la Junta de Govern Local.

Les hores realitzades pel personal de serveis que fan la neteja dels mercats ambulants, dimecres i divendres, les que superin la jornada ordinària, estaran dintre de la borsa d'hores.

Una vegada superades les 45 hores de la borsa de treball, aquestes s'abonaran econòmicament o es compensaran per descans a criteri del treballador.

L'Ajuntament es compromet a la realització de la valoració de tots els llocs de treball que constin a la Relació de Llocs de Treball, a la data de 15 de juny de 2014, si en aquesta data no s'ha realitzat la referida valoració, es deixarà sense efecte la borsa d'hores i es tornarà a negociar la mateixa.

Els col·lectius afectats per la borsa d'hores són:

- El personal de les brigades d'obres, jardineria i neteja.
- El personal tècnic i administratiu de l'Àrea d'Acció Comunitària i Convivència.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

- El personal tècnic del Departament de Desenvolupament Econòmic.

Aquests col·lectius s'adaptaran en relació a l'organització de l'Ajuntament i es negociarà a la Comissió Mixta Paritària.

Pels actes no previstos i calendaritzats relacionats amb els col·lectius anteriorment referits s'haurà d'avisar a la/les persona/es afectades amb una antelació de 7 dies. Aquesta programació es comunicarà/negociarà amb els representants dels treballadors.

Els treballs que es podran realitzar a càrrec d'aquesta borsa d'hores són:

- Els relacionats amb les Festes Majors del Municipi i actes a la via pública.
- Els derivats dels serveis essencials i prioritaris de l'Ajuntament.
- Els derivats de la relació de l'Ajuntament amb entitats i Organismes.

Per a tot el personal laboral i funcionari de l'Ajuntament, tal i com s'està fent actualment, i quan es derivi de casos de força major, es podrà avisar durant el mateix dia dels fets.

La compensació per les hores treballades fora de la flexibilitat horària, que es descomptarà de la borsa d'hores, pels col·lectius referits anteriorment que la tinguin, serà l'establert en el Conveni Col·lectiu per a les hores extraordinàries.

El mínim de les hores a realitzar de manera continuada en els treballs referits per realitzar a càrrec en la borsa d'hores serà de tres hores. Aquestes hores realitzades s'hauran de reflectir en el gestor de marcatges. Quan a les hores que estan fora de la borsa de treball el mínim a realitzar seran d'1,5 hores que també s'hauran de reflectir en el gestor de marcatges.

El mes de juny es farà una valoració de la borsa d'hores per col·lectiu i es farà la previsió de compensació fins el final de l'any, per tal que a 31 de desembre no quedin hores a realitzar.

Pel personal afectat per la borsa d'hores de les brigades d'obres, jardineria i neteja i degut a les condicions climàtiques dels treballs que presten es proposa realitzar un horari d'estiu i un horari d'hivern. El horari d'estiu serà entre l'1 de juny i el 30 de setembre, des de les 7:00 del matí fins les 13:30. L'horari d'hivern serà entre les 7:00 del matí fins a les 14:30. L'hora realitzada de menys diàriament durant l'horari d'estiu, formarà part de la borsa d'hores de treball, amb el màxim de les 45 hores establertes.

Els efectes d'aquest article seran a partir de l'1 de gener de 2014.

Article 10. Jornada ordinària en dissabte i diumenge i/o festius.

Donat el caràcter de servei públic de la prestació de treball que es realitza a l'Ajuntament, els treballadors adscrits a determinats llocs de treball: conserges d'Instal·lacions Esportives, conserges del Casal d'Avis, Professionals de Ràdio Ribes, aquells altres que es determinin de mutu acord amb els interessats i aquells altres llocs de treball de nova creació, hauran de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festius quan per torn rotatiu, o per necessitats del servei, els correspongui.

En aquests casos els treballadors gaudiran del descans setmanal que legalment correspongui en altres dies de la setmana.

Article 11. Descans diari.

11.1. Tot el personal amb jornada completa podrà disposar de 30 minuts, de descans diari computables com de treball efectiu, que podran dividir en dos períodes, com a màxim, sempre respectant les necessitats del servei i del lloc de treball i a criteri del cap de servei o de departament.

El personal a temps parcial o amb reducció de jornada, que tinguin una jornada diària inferior a sis hores tindran un descans de quinze minuts no recuperables.

Aquest punt serà efectiu a partir del dia 1 de gener de 2014.

11.2. Durant les hores de la jornada de treball no es podrà abandonar el lloc de treball, llevat de causa degudament justificada i prèvia la corresponent autorització del superior jeràrquic que correspongui.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

11.3. Tot el personal resta obligat a utilitzar la targeta magnètica de control d'horari en totes les sortides, entrades i incidències que es produeixin.

Article 12. Assistència, control horari i justificació d'absències.

12.1. El personal sotmès a la jornada ordinària de treball comunicarà la seva falta d'assistència per indisposició a la seva unitat respectiva abans de les 9 del matí i aquesta ho comunicarà posteriorment al Departament de Recursos Humans. En el cas dels treballadors amb horari especial o calendari sectorial propi, caldrà comunicar-ho entre l'hora d'entrada i 30 minuts més tard a la seva unitat respectiva, i aquesta ho posarà en coneixement del servei de personal al més aviat possible.

12.2. Als efectes de verificació del compliment amb l'horari i la jornada, mensualment s'efectuarà pel servei de Recursos Humans una avaluació de l'absentisme entès com l'incompliment injustificat de l'horari de treball o la no assistència sense causa justificada al seu lloc de treball, iniciant-se, si s'escau, l'oportú expedient sancionador.

12.3. El treballador que ho demani al seu cap tindrà el dret a rebre la mateixa informació que aquest, sobre el seu còmput d'hores de cada quinzena.

12.4. Baixes mèdiques:

12.4.1. És obligació del treballador presentar a l'Ajuntament el "comunicat mèdic de baixa", en un màxim de 48 hores, comptats a partir del dia següent al de la seva expedició pels serveis d'atenció Mèdica de la Seguretat Social; així com el "comunicat de confirmació d'incapacitació temporal" setmanal.

12.4.2. El comunicat d'alta mèdica serà presentat a l'Ajuntament durant les 48 hores següents a partir de la data de la seva expedició, excepte quan sigui dia no laborable; en aquest últim cas, serà presentat el dia hàbil més immediat.

12.5. Baixes per Incapacitat Temporal (IT)

12.5.1. Complementar la prestació d'incapacitat temporal del personal de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes inclòs en el règim general de la Seguretat Social, amb les límits màxims permesos pel Reial Decret Llei 20/2012 en els processos d'incapacitat temporal iniciats a partir del 15 d'octubre de 2012.

a) Incapacitat temporal derivada de contingències comunes.

i. Del primer fins al tercer dia, es reconeixerà un complement retributiu del 50 % de les retribucions que es percebin en el mes anterior a causar la incapacitat.

ii. Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, es reconeixerà un complement que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75 % de les retribucions que es percebin en el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

iii. A partir del vint-i-unè dia, inclusivament, es reconeix un complement que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 100 % de les retribucions que es percebin en el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

b) Incapacitat temporal derivada de contingències professionals.

La prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social en el cas d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, serà complementada durant tota la seva durada fins al 100 % de les retribucions que es percebin en el mes anterior a causar la incapacitat.

12.5.2. Establir un complement retributiu per als processos excepcionals d'incapacitat temporal per contingències comunes que serà del 100 % de les retribucions que es percebin en el mes anterior a causar la incapacitat temporal en els supòsits següents i durant tota la seva durada

a) Les intervencions quirúrgiques, les hospitalitzacions i les immobilitzacions mentre duri la situació de baixa per incapacitat temporal originada per tal concepte, degudament justificat amb un justificant d'ingrés hospitalari o d'haver-se intervingut quirúrgicament o d'haver-se immobilitzat alguna part del cos.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

b) Quan la situació d'incapacitat temporal del/la treballador/a derivi o sigui causa alguna de les malalties relacionades en l'annex del Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, degudament justificada amb informe del facultatiu que ha emès la baixa on avaluï que la mateixa és per causa de les malalties annexades al RD., i les infermetats relacionades en el Reial Decret 2210/1995, de 28 de desembre, pel que es crea la xarxa nacional de vigilància epidemiològica.

Així mateix, quan situació d'incapacitat temporal sigui derivada de malalties infeccioses, malalties reumàtiques, afeccions cardíaques o de l'aparell respiratori, trastorns de l'aparell digestiu tals com ulcus, hemorràgia digestiva, gastroenteritis o altres. Malalties del sistema hepatobiliar o pancreàtic tals com còlic hepàtic, pancreatitis o altres. Les derivades d'hepatopaties cròniques, alteracions hematològiques tals com anèmia o altres citopènies, aparell genitourinari tals com còlic nefrític o altres. Les alteracions del sistema nerviós que cursin amb cefalea o trastorn de l'equilibri o altres símptomes. Les patologies traumàtiques, inflamatòries agudes o cròniques de l'aparell locomotor, i aquelles que afectin a l'epidermis. Així com les derivades per quadres d'ansietat, estrès, conductes depressives o altres.

La Comissió Mixta Paritària podrà ampliar amb altres malalties el present article.

c) En aquelles baixes d'incapacitat temporal que siguin com a conseqüència directe de violència de gènere i/o domèstica amb l'acreditació legal corresponent.

d) Treballadores embarassades i durant el període de lactància natural. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades amb informe del facultatiu que ha emès la baixa que acredita la circumstància de les treballadores embarassades i aquelles que es trobin durant el període de lactància natural.

En el moment de presentar el volant de baixa mèdica en el temps i forma establerts per normativa, i en un termini màxim de 8 dies des de la data de màxima per presentar el referit volant que és de 2 dies, caldrà que es justifiqui en cada cas la excepcionalitat que dona lloc a que es pugui pagar el complement d'infermetat en els supòsits anteriorment relacionats.

Estarà a disposició de tots els/les treballadors/res de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes el document de justificació pactat entre els representants dels treballadors/res i els representants de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. En cas de no fer-ho en el moment de presentar la baixa, o en el termini establert anteriorment, els efectes seran a partir del moment en que es justifiqui degudament aquesta excepcionalitat.

Aquests complements retributius seran abonats, llevat del que preveu el punt tercer, fins que es produeixi l'alta mèdica o fins a la data d'efectes de la incapacitat permanent reconeguda mitjançant resolució de la Seguretat Social, si bé, en cap cas el pagament de les referides diferències retributives podrà excedir en la seva durada de 24 mesos comptats des de la data en què es va iniciar la incapacitat temporal.

En els supòsits de malalties cròniques que impliquin períodes de baixa successius, es considera que el tractament deu ser conseqüent amb la consideració a efectes de la Seguretat Social de quan es tracti d'una malaltia nova i quan es tracti d'una recaiguda a un procés anterior, al ser un mateix procés patològic, no es començarà el còmput de la mateixa des del primer dia a efectes d'aplicar el nou règim retributiu, sinó continuar el còmput des del període anterior de la incapacitat.

Els efectes d'aquest article seran a partir de la data de signatura del Conveni Col·lectiu entre els representants de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes i els dels treballadors.

12.5.3. Càlcul dels complements retributius.

Per al càlcul dels complements retributius esmentats no es tindran en compte els imports percebuts que corresponguin a hores extraordinàries, complements de productivitat variable, pagues extraordinàries, objectius i tot aquells conceptes retributius que no siguin fixes i periòdics, entenent com a tals les retribucions teòriques que correspondrien a una mensualitat ordinària.

12.5.4. Aquests complements retributius no es percebran quan la Seguretat Social procedeixi a l'expressa denegació o retirada de la prestació com a conseqüència que el beneficiari hagi actuat fraudulentament per obtenir o conservar-la, rebutgi o abandoni sense causa raonable el tractament que li sigui indicat o es produeixi la seva incompareixença injustificada a qualsevol de les convocatòries, exàmens i reconeixements establerts pels metges encarregats de la gestió de la incapacitat temporal.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

12.6. Dies d'indisposició.

El personal laboral de l'Ajuntament podrà disposar fins a 2 dies a l'any per indisposició, no recuperables i 2 dies més no recuperables, però aquests últims s'hauran de justificar amb l'informe mèdic corresponent. Per tal de justificar la indisposició haurà de trucar a Cap corresponent del seu servei i/o al Departament de Recursos Humans informant d'aquesta. El dia següent formalitzarà al gestor de marcatges aquesta absència. El personal laboral de l'Ajuntament podrà disposar fins a 1 dia a l'any per indisposició, recuperables durant el trimestre posterior al seu gaudiment, la recuperació s'haurà de pactar amb el cap corresponent del treballador i pot realitzar-se per un dia equivalent al de la indisposició o bé per hores. Per tal de justificar la indisposició haurà de trucar a Cap corresponent del seu servei i/o al Departament de Recursos Humans informant d'aquesta. El dia següent formalitzarà al gestor de marcatges aquesta absència.

No es podran acumular més de dos dies d'indisposició continuats.

Els efectes d'aquest article seran a partir de la data de signatura del Conveni Col·lectiu entre els representants de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes i els dels treballadors.

12.7. Comissió de Seguiment.

Els temes referits en aquest article es farà el seguiment corresponent al Comitè de Seguretat i Salut.

S'estudiarà l'absentisme referit a les baixes mèdiques i als dies d'indisposició i si supera el 5% s'haurà de revisar el present acord.

Secció II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 13. Organització del treball. Mobilitat personal.

13.1. L'organització del treball correspondrà a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. No obstant això, la Corporació informará i negociarà amb el Comitè d'Empresa sobre els temes que preceptivament estableixin les disposicions legals i especialment si les decisions organitzatives tenen conseqüències sobre les matèries d'obligada negociació col·lectiva establertes en l'article 37 de l'EBEP, tal i com recull l'article 38 del mateix EBEP.

13.2. La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, que la faci competitiva i adequada a les necessitats a cobrir.

13.3. En les resolucions per les quals s'acorda traslladar a un treballador de lloc de treball s'estarà al que disposa l'art. 64 de l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa vigent en aquesta matèria.

13.4. Qualsevol canvi de funcions sigui considerada o no modificació substancial de les condicions de treball s'ha de notificar per escrit des del Departament de Recursos Humans, tant al Comitè d'Empresa com al treballador/a, amb 10 dies d'antelació. En cas d'urgència es podrà avisar amb 5 dies d'antelació.

SECCIÓ III. LLICENCIES, VACANCES I PERMISOS

Article 14. Vacances.

14.1. Tot el personal gaudirà de 22 dies hàbils de vacances comptabilitzats de dilluns a divendres, durant cada any complet de servei actiu, que no hauran de sumar mai menys de 30 dies naturals. Si el temps treballat és menor a un any complet, es gaudiran dels dies hàbils de vacances que en proporció corresponguin. Les vacances es realitzaran preferentment entre els mesos de juny, juliol, agost i setembre, sense perjudici de poder-les fer en un altre període de l'any i d'acord amb les necessitats de servei de cada departament, que s'hauran d'exposar a l'hora de fer el calendari de vacances. Es determinarà en un sentit ampli que es considera i que no necessitat de servei.

14.2. El personal al qual es denegui, per raó del servei, podran gaudir de vacances durant el mesos de juny, juliol, agost i setembre serà compensat amb un dia de permís retribuït per cada bloc de 15 dies que l'hi hagin estat denegats. La denegació de les vacances s'hauran de motivar i justificar per escrit segons les necessitats del servei.

14.3. Les vacances es poden fraccionar en un màxim de tres períodes.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

14.4. El Pla de vacances de cada departament haurà d'estar finalitzat obligatòriament el 20 d'abril, d'acord amb les seves necessitats de cobertura. Qualsevol problemàtica resultant de la seva confecció serà sotmesa a consideració de la Comissió Paritària. Aquest Pla serà flexible i es permetran canvis si no afecten a les necessitats del servei.

14.5. En cas de causar baixa mèdica abans d'iniciar el període de vacances pactat prèviament en el corresponent departament, aquest quedarà ajornat, i se'n podrà gaudir en un altre període de temps, tenint en compte les necessitats del servei. Si durant el període de vacances s'ha d'ingressar en un centre hospitalari, dels dies d'hospitalització se'n podrà gaudir com a vacances en un altre període.

14.6. Es podran gaudir les vacances fins el 31 de gener de l'any següent. Si són denegades per necessitats del servei o hi ha impossibilitat de fer-les es podrà ampliar el període de gaudiment.

Article 15. Assumptes propis.

15.1. Els treballadors afectats per aquest conveni gaudiran dels dies d'assumptes propis, que estableixi el Decret Legislatiu 1/1997 o normativa que el substitueixi, i que seran de sis dies i han de quedar aprovats en el calendari laboral de cada any, sense justificació, en funció del temps efectiu treballat i tenint en consideració les necessitats del servei.

15.2. Els dies per assumptes propis s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima de 3 dies, llevat d'urgència justificada.

15.3. Quan es vulguin gaudir més de dos dies d'assumptes propis de forma continuada s'hauran de sol·licitar amb un mínim de 7 dies d'antelació

15.4. Es podran gaudir els dies d'assumptes propis fins el 31 de gener. Si són denegats per necessitats del servei o hi ha impossibilitat de fer-los es podrà ampliar el període de gaudiment.

L'article 16. Llicències i Permisos retribuïts.

No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís a excepció del que disposen els articles 16.2, 16.3, 16.4.5 i 16.9.

Tot el personal, previ avís i posterior justificació per escrit, podrà faltar o absentar-se del treball, sense pèrdua de retribucions, pels motius i durant els períodes que s'indiquen:

16.1. Matrimoni.

16.1.1 El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella (no es podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni), té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

El matrimoni s'haurà de justificar mitjançant fotocòpia del llibre de família on consti aquest i la formació de parella estable mitjançant certificat del registre de parella en el organisme corresponent.

16.1.2 En el cas de les unions estables de parella, el desplegament reglamentari d'aquesta llei 8/2006 de Conciliació de la vida familiar i professional ha d'establir mecanismes amb efectes equivalents als de permís.

16.2. Permís per matrimoni d'un familiar.

Les persones a les quals és aplicable aquest conveni tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

16.3. Permís per mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica o malaltia greu d'un familiar.

Per mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent del centre de treball.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

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

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

Si l'hospitalització és superior a tres dies, els dies de permís podran ser alterns.

16.4. En els casos de part, adopcions i acolliments:

16.4.1. El permís per maternitat té una durada de 120 dies ininterromputs, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

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

16.4.4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

16.4.5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar els 120 dies o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

16.4.6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

16.5. Permís per naixement, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

16.6. Permís de paternitat.

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

16.6.2. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

Dimarts, 23 de desembre de 2014

16.7. Permís per lactància.

Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin. La treballadora també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

16.8. Permís per a atendre fills prematurs.

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o dels 120 dies posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

16.9. Permisos per a atendre fills discapacitats i familiars amb dependència.

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

16.10. Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

16.11. Permís prenatal.

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

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

16.12. Permisos per situacions de violència de gènere.

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

16.13. Permisos de flexibilitat horària.

Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pugui incórrer en responsabilitat, no es pugui dur a terme mitjançant un representant, i el seu compliment sigui determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Els dies 24 i 31 de desembre seran dies sense prestació efectiva de serveis, excepció de l'Oficina d'Atenció Ciutadana (2 persones a cadascuna de les OAC's durant l'horari d'atenció al públic), a efectes de la conciliació de la vida familiar i laboral, en cas de caure en dissabte o diumenge es gaudirà d'un dia més d'assumptes propis.

El personal de les OAC's que treballin aquests dies els gaudiran com d'assumptes propis en un altre moment, segons els quadrants corresponents o si treballen un o els dos dies.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Els efectes d'aquest article seran a partir de la data de signatura del Conveni Col·lectiu entre els representants de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes i els dels treballadors.

16.14. Per trasllat de domicili habitual els/les treballadors/res gaudiran de 1 dia de permís, si el trasllat és dins del mateix municipi i 2 per canvi de terme municipal, sempre que es presenti la fotocòpia de l'empadronament o canvi de domicili.

16.15. Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc. També per aquelles proves que es convoquin en la pròpia entitat local.

16.16. En el cas que el/la treballador/a hagués d'assistir a un judici, fora del seu horari laboral, en qualitat de representant o a petició de l'Ajuntament, rebrà una compensació a criteri del treballador, de 75 EUR o un dia de permís retribuït quan el desplaçament sigui a un municipi amb una distància del centre de treball de més de 25 i fins 60 kilòmetres i de 60EUR o 4 hores de permís retribuït quan el desplaçament sigui a un municipi amb una distància del centre de treball de més 3 i fins 25 kilòmetres. A part d'aquesta despesa s'abonaran les quantitats corresponents per desplaçament que correspongui.

16.17. Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.

16.18. Els efectes d'aquest article seran a partir de la data de signatura del Conveni Col·lectiu entre els representants de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes i els dels treballadors.

Article 17. Llicències i permisos no retribuïts.

17.1. Llicències especials.

17.1.1. El personal laboral fix de l'Ajuntament, amb una antiguitat mínima de dos anys, tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda fins a un màxim de sis mesos, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei (a criteri de la Comissió Paritària). Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable per part del cap del servei corresponent.

Durant el temps d'aquesta llicència no es podrà dur a terme cap activitat retribuïda i quedarà automàticament finalitzada si s'iniciés algun tipus de relació laboral.

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

17.1.3. Aquestes llicències no es podran tornar a sol·licitar fins passats dos anys de l'anterior. En els casos contemplats en el punt 17.1.1. s'hauran de sol·licitar com a mínim amb un mes d'antelació.

Article 18. Reducció de la jornada per motius familiars.

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

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

18.3. Reducció de jornada.

Per raons de guarda legal, quan el personal laboral tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el personal laboral que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Es podran compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en dies de treball consecutius sencers, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei.

La durada màxima d'aquesta compactació serà d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o dels 120 dies posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el personal laboral té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, i s'ha de respectar, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

18.4. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

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

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

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

Les persones a les quals s'aplica aquest conveni poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 19. Excedències.

19.1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest article tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina en la llei 8/2006 i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

19.2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

19.3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

19.4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

19.5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reintegració en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

19.6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la treballadora té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

19.7. Excedència per cura d'un fill

19.7.1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

19.7.2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

19.7.3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

19.8. Excedència per a tenir cura de familiars.

19.8.1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

19.8.2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

19.8.3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

19.9. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

19.9.1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

19.9.2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

19.10. L'excedència voluntària per interès particular:

Dimarts, 23 de desembre de 2014

19.10.1. Amb caràcter ordinari, l'excedència voluntària comporta el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a percebre retribucions ni reserva de plaça. El temps que es romangui en aquesta situació no es computarà com a temps de servei en actiu.

19.10.2. L'excedència voluntària es concedeix a petició del/la treballador/a per interès particular.

19.10.3. Les peticions d'excedència voluntària que formulen els interessats han de ser resoltes pel president de l'entitat en el termini de 30 dies. Si en l'expressat termini no es dicta resolució expressa, les peticions s'entenen desestimades, a excepció del supòsit de l'article 197 del Reglament en què la manca de resolució produeix efectes estimatoris de la petició.

19.10.4. La concessió de l'excedència voluntària per interès particular resta condicionada a les necessitats temporals dels serveis.

19.10.5. Aquesta excedència no pot declarar-se fins que el/la treballador/a hagi complert tres anys de servei efectiu des que va accedir al cos, escala o subescala, o des del seu reingrés al servei actiu, i no s'hi pot romandre més de deu anys continuats ni menys de dos. No dóna dret a percebre remuneració de cap tipus, ni es computa a efectes de triennis ni drets passius.

19.10.6. En el cas que no se sol·liciti el reingrés abans del compliment del referit termini de deu anys, es produirà la pèrdua de la condició de treballador/a. Si, sol·licitat el reingrés, aquest no es concedeix per manca de lloc vacant, amb dotació pressupostària, el/la treballador/a continuarà en la situació d'excedència voluntària per interès particular fins que la vacant es produeixi.

19.10.7. L'excedència voluntària per interès particular no pot atorgar-se quan al/a treballador/a se li instrueixi un expedient disciplinari o estigui pendent del compliment d'una sanció.

19.10.8. També queden en situació d'excedència voluntària:

a) Els excedents que, havent estat disposat el seu reingrés, no prenguin part en el concurs o no s'incorporin en la destinació provisional. En aquest cas es declararà l'excedència voluntària sempre que no s'hagi consumit el termini màxim establert de deu anys.

b) Els funcionaris que es trobin en els supòsits previstos en els articles 200, 219.2 i 223 del Reglament.

19.11. Excedència voluntària amb reserva de lloc de treball:

19.11.1. Durant els tres anys següents a l'entrada en vigor de la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics l'empleat públic inclòs dins l'àmbit d'aplicació del text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, i el personal estatutari de l'Institut Català de la Salut tenen dret a gaudir d'un període d'excedència voluntària d'una durada mínima d'un any i màxima de tres durant el qual tenen dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps a efectes de triennis i grau personal. Aquesta excedència impedeix d'ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació funcionària o contractual.

19.11.2. Només pot acollir-se a aquesta excedència l'empleat públic i el personal estatutari que, en el moment de l'entrada en vigor d'aquesta llei, estigui en situació administrativa de servei actiu o en una altra situació administrativa que comporti reserva del lloc de treball.

CAPÍTOL III. DISPOSICIONS ECONÒMIQUES

Article 20. Règim retributiu

El personal afectat per aquest conveni mantindrà assimilat el seu sistema retributiu al vigent en cada moment per al personal funcionari, i especialment al previst al Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions de funcionaris d'administració local.

En conseqüència, tot el personal es trobarà classificat en algun dels grups A1, A2, B, C1, C2 o AP a què es refereix l'EBEP. Queden exclosos d'aquesta classificació el personal de tallers d'ocupació, escoles tallers, programes formatius temporals i plans d'ocupació que tindran un salari base.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Mentre no es desenvolupi la classificació professional prevista en l'EBEP es mantindrà, d'acord a la Disposició Transitòria Tercera de l'EBEP, la classificació professional vigent a l'entrada en vigor d'aquest conveni.

La retribució mensual es percebrà almenys 2 dies abans de finalitzar el mes.

Article 21. Estructura salarial

Serà la que s'estableix al Reglament del personal al servei de les entitats locals:

21.1. Retribucions bàsiques:

- a) Sou: que serà establert anualment en la Llei de Pressupostos de l'Estat per a cada grup de titulació.
- b) Triennis: consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de servei en el cos o escala, classe o categoria.

S'abonarà en funció del número de triennis que cada treballador/a tingui reconeguts. En el supòsit que els tres anys de servei ho siguin en grups diferents, es computarà per tots tres anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni.

S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat als treballadors temporals d'antiguitat superior a 3 anys. Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

- c) Pagues extraordinàries: a tot el personal se li abonaran dues pagues extraordinàries equivalent al 100 % de tots els conceptes retributius, segons s'estableixi a la normativa superior.

21.2. Retribucions complementàries:

- a) Complement de destinació: que serà el corresponent al nivell del lloc de treball en la quantia que anualment s'estableixi en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.
- b) Complement específic: destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat, turnicitat o la penositat. Es proposa iniciar una valoració dels llocs de treball per tal de desglossar el Complement Específic.

Es crearà una Comissió 10 dies després de la signatura del Conveni Col·lectiu per realitzar una valoració de tots els llocs de treball i desglossar l'específic.

- c) Complement de productivitat: destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa del treballador en la seva feina.

- d) Plus de Nocturnitat: Es considera treball nocturn el que es realitza entre les 22:00 i les 6:00 hores. És treballador/a nocturn qui presta serveis en alguna de les següents modalitats:

d.a) Realitza normalment una part no inferior a 3 hores de la seva jornada ordinària de treball en període nocturn.

d.b) Es preveu que pot realitzar en tal període una part no inferior a un terç de la seva jornada anual.

S'abonarà en relació a les hores efectives realitzades en horari nocturn.

Aquest punt s'ha de deixar pendent de renegociar de la informació de la Secretaria Municipal de l'Ajuntament.

S'ha de negociar la quantitat per hora nocturna treballada.

- e) Gratificacions: correspon a la corporació determinar en el pressupost la quantia global destinada a aquesta assignació amb els límits previstos a la Llei. En cap cas poden ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva acreditació i hauran de respondre a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball.

- f) Indemnitzacions: per raó del servei.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

21.3. Increment retributiu.

L'increment de les retribucions per als anys de durada del conveni serà aquell que es fixi en les respectives lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Es podria negociar un increment sempre que la LPGE ho permeti.

Article 22. Sistema de productivitat.

Amb l'aplicació del Complement de Productivitat es pretén:

- a) Millorar el funcionament de l'organització i augmentar el grau de satisfacció dels ciutadans en relació als serveis prestats.
- b) Estimular una major eficiència en la utilització dels recursos públics.
- c) Promoure les pràctiques de gestió orientada als resultats i incorporar progressivament la direcció per objectius.
- d) Millorar els sistemes de direcció i els processos de gestió.
- e) Fomentar la iniciativa i la feina ben feta dels empleats públics.

Article 23. Treballs extraordinaris.

23.1. La totalitat de les hores extraordinàries o treballs efectuats fora de la jornada habitual, prèviament autoritzades, es compensaran, en temps o en diners equivalent, abonant-se en la nòmina del mes següent, a criteri del Servei de RRHH un cop parlat amb el Cap corresponent de la següent manera:

- a) L'hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà com a 1 hora i 45 minuts.
- b) L'hora extraordinària efectuada en dia festiu (dissabtes, diumenges i festius) i o nocturna en dies laborables (entre les 22 i les 6 h.) es compensarà com a 2 hores.
- c) L'hora extraordinària nocturna i festiva (entre les 22 i les 6 h. del matí) es compensarà com a 2 hores i 15 minuts.

23.2 Mensualment es passarà al Comitè d'Empresa la relació d'hores extraordinàries i un informe justificatiu del Cap del Servei de Recursos Humans.

Article 24. Desplaçaments i dietes.

24.1. Els desplaçaments i les dietes es pagaran al mes següent de la seva presentació, amb aplicació dels barems que es determinen a la normativa vigent.

24.2. Quan un Cap enviï un treballador a fer una tasca a un altre nucli de població dins el mateix municipi o a un altre municipi durant la jornada laboral i aquest accepti utilitzar el seu vehicle particular, se li pagarà el desplaçament aplicant la tarifa vigent en l'Ajuntament en funció dels quilòmetres efectuats. La tarifa per quilòmetre a partir de la signatura del present Conveni Col·lectiu serà de 0,30 EUR per quilòmetre.

24.3. Per als treballadors de l'Ajuntament que per motius de servei hagin de romandre en situació de servei, fora del terme municipal, durant les hores compreses entre les 14 i les 16 hores i les 22 i 24 hores, excepte quan coincideixi en horaris planificats i previstos en aquest Conveni, els àpats de dinar o sopar seran a càrrec de l'Ajuntament. Es podrà abonar dintre del terme municipal de Sant Pere de Ribes quan no coincideixi amb l'horari ordinari del treballador i prèvia autorització del Cap corresponent.

24.4. Els efectes d'aquest article seran a partir de la data de signatura del Conveni Col·lectiu entre els representants de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes i els dels treballadors.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

CAPÍTOL IV. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. GRAU PERSONAL. CATALOGACIÓ. PROVISIÓ DE LLOCS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ

Article 25. Règim de classificació professional.

25.1. La classificació professional té per objecte la determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin, que s'establirà en la Relació de Llocs de Treball. El Comitè d'Empresa participarà, d'acord amb la legislació vigent, en l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball, plantilla orgànica i règim de retribucions abans de la seva aprovació pel Ple.

En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposa en els articles 72 a 77 de l'EBEP i allò pactat en aquest conveni.

25.2. S'estableix un règim classificatori comú per al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, mitjançant l'aplicació, a aquest darrer, d'allò previst legalment per als funcionaris, en els termes recollits en aquest capítol. Aquest règim classificatori comú també podrà ser aplicat al personal eventual, en allò que no resulti incompatible o contradictori amb la naturalesa d'aquesta classe de treballadors municipals.

25.3. És objecte de la classificació comuna:

a) Afavorir i ampliar la mobilitat interna dels treballadors municipals, en no ser necessari reservar Llocs de Treball en exclusiva per a cadascun dels dos tipus de treballadors esmentats.

b) Equiparar el sistema de promoció professional del personal laboral al dels funcionaris, mitjançant l'aplicació a aquell del grau personal previst per a aquest en les normes.

25.4. Cada treballador serà titular d'una plaça, el conjunt de les quals s'estructura en els cinc grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements o experiència exigits pel seu ingrés:

Grup A: dividit en dos subgrups A1 i A2. Per l'accés a aquest cos o escala s'exigirà estar en possessió del Títol universitari de Grau. En aquells supòsits en que la llei exigeixi altre títol universitari serà aquest el que es tindrà en compte.

La classificació dels cossos o escales en cada Subgrup estarà en funció del nivell de responsabilitats de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B: Per l'accés als cossos o escales del Grup B s'exigirà estar en possessió del Títol de Tècnic Superior.

Grup C: Dividit en dos Subgrups segons titulació per l'accés:

C1. Títol de Batxiller o Tècnic.

C2. Títol de Graduat en Educació Secundària Obligatoria.

Grup AP: Agrupació professional que no requereix estar en possessió de cap titulació oficial.

25.5. Transitòriament, mentre no es generalitzi la implantació dels nous títols universitaris per l'accés a la funció pública seguiran essent vigents els actuals títols existents d'acord amb la següent taula segons el nivell de titulació, coneixements o experiència exigits pel seu ingrés:

Grup A: Títol de Doctor, Llicenciat, Enginyer Superior, Arquitecte o equivalent.

Grup B: Títol de Diplomàtic Universitari, Enginyer Tècnic, Arquitecte Tècnic, Formació Professional cicle formatiu de Grau superior o equivalent.

Grup C: Batxiller, Batxiller Unificat Polivalent, Batxiller Superior, Formació Professional de segon grau, Formació Professional de Grau Mitjà o equivalent.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Grup D: Graduat en Educació Secundària Obligatòria, Graduat Escolar, Formació Professional de primer grau o equivalent.

Grup E: Certificat d'Estudis d'Educació Secundària Obligatòria, Certificat d'Escolaritat o equivalent.

Article 26. Grau personal i Complement de Destinació.

26.1. D'acord amb allò previst a l'article 21 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, així com amb la classificació comuna que estableix aquest capítol, tots els treballadors municipals fixos d'aquest Ajuntament tindran un grau personal, que es correspondrà amb algun dels 24 nivells en què es classifiquen els Llocs de Treball.

26.2. Obtenció del grau personal:

a. El grau personal s'obté amb la realització de les funcions pròpies d'un o més Llocs de Treball del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció.

b. Si durant el temps en què el treballador municipal treballa en un Lloc de Treball, es modifiqués el nivell d'aquest, el temps de treball en aquell lloc es computarà amb el nivell més elevat en què aquell lloc hagués estat classificat.

c. Malgrat allò disposat en els paràgrafs anteriors, els treballadors municipals que obtinguin un Lloc de Treball superior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal, consolidaran, cada dos anys de serveis continuats, el grau personal superior en dos nivells al que tinguessin, sense que en cap cas puguin superar el corresponent al Lloc de Treball en què treballen.

d. El temps de permanència en la situació de serveis especials serà computat, a efectes de consolidació del grau personal, com prestat en l'últim Lloc en el qual s'hagués treballat en la situació de servei actiu o en el que posteriorment s'hagués obtingut per concurs.

e. El grau personal podrà obtenir-se també a través de la superació de cursos específics o altres requisits objectius que, en l'àmbit de les seves competències, es determinin pel Ple municipal. El procediment d'accés als cursos i la fixació dels altres requisits objectius es fonamentarà exclusivament en criteris de mèrit i capacitat, i la selecció haurà de realitzar-se a través de concurs.

26.3. Els treballadors municipals tindran dret, independentment del lloc de treball que desenvolupin, a percebre, com a mínim, el Complement de Destinació dels Llocs corresponents al seu grau personal.

26.4. Els treballadors municipals que siguin cessats dels seus Llocs de Treball, per modificació del contingut o per supressió d'aquests, continuaran percebent, mentre no se'ls atribueixi un altre lloc i durant un termini màxim de tres mesos, la retribució corresponent al lloc suprimit o el contingut del qual hagi estat modificat.

26.5. Una vegada es desenvolupi l'EBEP les parts negociaran el nou contingut d'aquest article en funció de la nova regulació del grau personal sense que en cap cas l'import de la massa salarial destinat a aquest concepte pugui incrementar-se respecte a l'existent en el desenvolupament d'aquest pacte excepte si la normativa de desplegament permet uns increments pressupostaris addicionals.

Article 27. Provisió de llocs.

27.1. El sistema normal de provisió per adscriure a un lloc de treball és el concurs, i es podran produir per lliure designació els llocs de treball que així ho tinguin determinat en la Relació de Llocs de Treball.

27.2. Altres sistemes, excepcionals, de provisió seran:

- a. La Comissió de Serveis.
- b. L'adscripció provisional.
- c. La Redistribució d'efectius.
- d. La Reassignació d'efectius.
- e. La Permuta.

27.3. El Comitè ha de ser informat de qualsevol canvi a la provisió de llocs de treball es portarà a la Comissió Mixta Paritària per a la seva negociació i pot presentar si vol, un informe en el termini de 5 dies, sobre aquesta modificació.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

27.4. En el cas que un treballador estigui realitzant tasques superiors, aquestes es remuneraran mensualment mentre durin aquestes circumstàncies amb les quantitats que li correspongui, prèvia aprovació per l'òrgan competent. Les retribucions de tasques de nivell superior o assignació a vacants de la plantilla i/o RLT es realitzarà:

- Si s'està substituint llocs de treball ocupats per personal propi, en les següents situacions, com vacances, baixes mèdiques de llarga durada, no poder cobrir torns de responsables (caporals), es compensa amb diferència entre els complement específics, a excepció de que siguin llocs de treball de diferent grup o categoria professional que ho serà per la totalitat de les retribucions.

- Si s'estan cobrint llocs de treballs no ocupats per personal propi, es compensa amb la diferència entre els conceptes que conformen la RLT.

Article 28. Reingrés i pròrroga d'excedents voluntaris.

Els treballadors en excedència que demanin el seu reingrés en el termini legalment previst tindran preferència a l'hora d'ocupar una vacant del seu grup professional i per a les que compleixi els requisits recollits a la RLT i la fitxa de funcions entre les que hi hagi en aquell moment en la Corporació.

Es podrà demanar pròrrogues a les excedències demanades sempre i quan no s'hagi esgotat el termini màxim establert per la normativa corresponent.

Article 29. Selecció.

29.1. La Corporació inclourà dins de l'Oferta Pública d'Ocupació anual les vacants que hi hagi en aquell moment, d'acord amb la legislació vigent, la qual haurà d'ésser aprovada amb posterioritat a l'aprovació de la Plantilla Orgànica, i d'acord amb el que s'estableix a la normativa legal.

29.2. La modalitat d'accés a les places vacants serà lliure o per promoció interna. L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes afavorirà la promoció interna d'acord amb l'article 30 del present Conveni i dins dels límits que marca la legislació vigent.

29.3. El Servei de Recursos Humans donarà publicitat de les convocatòries que es vagin produint.

29.4. El Comitè estarà present en els processos de selecció com a observadors, sense veu i sense vot, i a tal efecte designarà els representants que assistiran al procés de selecció.

29.5. Els membres del Tribunal, quan siguin treballadors/es de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes i les proves es realitzin dins de l'horari de treball d'aquests, no percebran cap remuneració extraordinària, a part del seu sou habitual.

Article 30. Promoció interna.

30.1. L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes facilitarà la promoció interna consistent en l'ascens des de places corresponents a un grup de titulació a altres del grup immediatament superior.

30.2. Les places, vacants i de nova creació, preferentment, es cobriran pel sistema de promoció interna. A tal efecte, es reservaran com a mínim un 20% de les places per promoció interna. El procediment d'accés per aquest sistema serà el de concurs o de concurs oposició.

30.3. Podran accedir-hi els treballadors del grup immediatament inferior a les places convocades sempre que acreditin posseir les condicions de titulació, situació administrativa i altres que es requereixen, i també una antiguitat mínima en la seva categoria de dos anys.

30.4. En el cas que un treballador estigui realitzant tasques superiors durant un període superior a sis mesos en el període d'un any o de 8 mesos en el període de dos anys, s'haurà de crear la plaça corresponent a aquestes tasques, aprovant la modificació de la plantilla per part del Ple en el moment corresponent i amortitzant la plaça d'origen del treballador/a.

A la primera Comissió Mixta Paritària es confeccionarà un cronograma i el % dels llocs de treball i places que passen a promoció interna. Com a mínim seran 2 places per any pels oficials de 2ª i 2 pels auxiliars administratius. Es negociarà cada any l'increment o no d'aquest número de places.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

30.5. Es crearà una borsa de treball interna pel sistema de concurs de mèrits, amb la gent que estigui interessada, per cobrir les places mentre aquestes no es convoquin.

Article 31. Promoció Professional.

31.1. L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes facilitarà la promoció professional dels seus empleats. Aquesta promoció podrà consistir en alguna o algunes de les següents modalitats:

a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglao o concepte anàleg sense necessitat de canvi de lloc de treball en els termes de l'article 17 de l'EBEP.

b) Carrera vertical, que consistirà en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legals.

c) Promoció interna vertical que consisteix en l'ascens d'un grup professional a altre superior d'acord amb els criteris de l'article 18 de l'EBEP.

d) Promoció interna horitzontal que consisteix en l'accés a cossos del mateix subgrup professional d'acord amb el que disposa l'article 18 de l'EBEP.

31.2. La modificació i aplicació de la carrera horitzontal s'està negociant en el si del Comitè d'Empresa i una vegada signat l'Acord quedarà inclòs en aquest conveni com Annex.

CAPÍTOL V. SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL

Article 32. Comitè de Seguretat i Salut.

32.1. En les matèries que afectin la seguretat, la higiene i la salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants. S'assumiran les directrius de la legislació de la UE en aquesta matèria.

32.2. El Comitè de Seguretat i Salut desenvoluparà, en aplicació de la Llei 31/1995, totes les seves competències d'estudi, anàlisi i propostes relatives a:

32.2.1. Seguretat: espai de treball, esforços físics, psicològics i emocionals, mitjans de treball.

32.2.2. Higiene: vestidors i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, espai físic de treball.

32.2.3. Sanitat: revisions mèdiques i altres afins.

32.2.4. Avaluació de riscos on s'inclouran els psicosocials.

32.3. El Comitè podrà proposar a la Corporació la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi ha possibilitats de risc greu per a la salut dels treballadors.

32.4. El personal serà sotmès a reconeixement mèdic amb caràcter periòdic, gratuït, voluntari i confidencial. Aquesta revisió mèdica serà anual. El Servei de Recursos Humans establirà el sistema per realitzar les revisions.

32.5. Es crearan una sèrie de llocs de treball protegits, per a cobrir per personal que, per informe mèdic (del Servei de Vigilància de la Salut), acrediti que no pot realitzar, temporal o definitivament, els seu lloc de treball habitual.

32.6. Es negociarà, durant el primer semestre de l'any 2014, l'aplicació d'un Acord de segona activitat pel personal laboral que quedarà inclòs en aquest conveni com Annex.

Article 33. Roba de treball.

33.1. L'Ajuntament està obligat a facilitar als treballadors els estris i roba necessaris per al desenvolupament del seu treball i estudia establir un sistema de punts per adequar-se a les necessitats de cada treballador, sempre que estiguin en situació d'alta laboral més de sis mesos a l'any o la part proporcional que correspongui, en el cas de contractes inferiors a l'any.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Les característiques de la roba de treball seran les més adequades segons les necessitats de cada servei, i les aprova el Comitè de Seguretat i Salut en quantitat i període de subministrament, que seria per la roba d'estiu abans del 30 d'abril i la d'hivern abans del 30 de setembre.

33.2. La relació de roba de treball serà incorporada a aquest article per la Comissió Mixta Paritària.

33.3. Es crearà una Comissió en relació a la roba de treball, es determinarà el seu Reglament i les seves funcions.

CAPITOL VI. PRESTACIONS SOCIALS

Article 34. Fons per a prestacions socials.

34.1. Queda recollida la dotació per l'any 2013 que correspon a les despeses derivades de l'any 2012, a l'Annex 3 del Conveni Col·lectiu. La duració d'aquest pacte i la dotació econòmica dels següents anys s'establiran al Conveni Col·lectiu que es signi en el seu moment.

Pels anys 2014, 2015 i 2016 es farà una dotació de 30.000EUR com a mínim.

Article 35. Fons d'Ajuda Social.

Queda recollit en l'Annex 3 del Conveni Col·lectiu.

Article 36. Bestretes reintegrables.

36.1. Es consignen 12.000 EUR a l'any per a bestretes dels treballadors d'aquest Ajuntament. Les dues parts revisaran l'import d'aquesta consignació si durant l'àmbit temporal del conveni s'esgotés en algun dels seus anys. Els diners retornats d'aquestes bestretes s'aniran reintegrant a la partida corresponent per poder fer front a les mateixes. Aquestes bestretes seguiran les normes següents:

36.1.1 No es concedirà cap bestreta a la persona que en tingui una pendent sense liquidar.

36.1.2. La bestreta màxima serà de 1.800 EUR, excepte casos excepcionals, en què serà a criteri de la Comissió Mixta Paritària.

36.1.3. La concessió de la bestreta requerirà l'informe favorable dels Representants dels Treballadors corresponents i l'aprovació de la Junta de Govern Local o òrgan competent, i s'abonaran en un termini màxim de 20 dies hàbils des de la seva aprovació. Es cas d'urgència establerta per part de la Comissió Mixta Paritària els terminis s'escorçaran a la meitat.

36.1.4. El termini màxim per retronar-ho serà de 2 anys.

36.2. S'establiran criteris per garantir l'equitat i la igualtat d'oportunitats dels treballadors, essent condició necessària la urgència i especials dificultats del sol·licitant per a la seva concessió.

36.3. Els pactes realitzats entre l'Ajuntament i els Representants del Treballadors i que no facin menció a aquest article no estaran afectats pel punt 36.1.1.

36.4. Es considerarà salari en espècie la part corresponent a la diferència entre el interès 0 i l'interès legal, amb l'aplicació corresponent establerta a la Llei de l'IRPF.

Article 37. Assistència jurídica.

37.1. La Corporació facilitarà l'assessorament, defensa jurídica i fiances provisionals dels treballadors en el supòsit de conflicte derivat de la seva relació de serveis, mitjançant els professionals que ella mateixa designi segons les circumstàncies concretes que hi concorrin.

37.2. Únicament es podrà denegar aquesta assistència en aquells supòsits d'actuacions manifestament i objectivament indignes d'aquesta condició. Aquests supòsits seran valorats per la Comissió Mixta Paritària.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Article 38. Conducció de vehicles municipals.

Al personal afectat pel present Conveni, que ocupi un lloc de treball que tingui com a requisit la possessió del carnet de conduir a la Relació de Llocs de Treball i que pel seu lloc de treball requereixi ser conductor habitual, se li abonaran les despeses econòmiques corresponents a les taxes, les fotos, el certificat mèdic i els segells de correus necessaris per a la tramitació de la renovació del corresponent permís de conduir, i es liquidarà l'import al mes següent de l'esmentada renovació.

Article 39. Formació professional.

39.1. L'Ajuntament assegurarà al personal de l'Ajuntament, dintre de les seves possibilitats pressupostàries, una formació continuada, mitjançant la realització de cursos d'especialització i perfeccionament adequats a les exigències dels serveis.

39.2. Amb aquesta finalitat es constituirà una mesa específica de formació, amb caràcter paritari, que participarà en el seguiment de l'aplicació de les programacions formatives que es realitzin dins del Pla de Formació.

39.3. Els criteris generals que regiran el Pla de Formació seran els que s'establiran en el procediment de formació que s'inclourà com Annex al present Conveni Col·lectiu i es pactaran a la Comissió de Formació.

S'establiran els criteris generals i en el termini de 15 dies des de la signatura del Conveni Col·lectiu es crearà la Comissió de Formació, reglamentant el seu funcionament.

Article 40. Ajuts especials per a famílies amb fills disminuïts.

40.1. Es fixa un ajut per aquest concepte com a complement extrasalarial segons el grau de disminució. Independentment del que estableix la vigent legislació laboral sobre aquesta matèria, com a complement per a la instrucció escolar, formació professional i/o recuperació, en entitats o institucions especials, a tots aquells treballadors que tinguin un fill amb capacitat disminuïda, que compleixin els següents requisits:

40.1.1. Reconeixement previ per part dels serveis pertinents, de les institucions o entitats gestores del règim general de la Seguretat Social, l'ICASS, de trobar-se en tal situació.

40.1.2. Ús correcte de les prestacions per a les quals la Corporació Municipal podrà requerir de l'interessat en qualsevol moment, si així ho desitja, l'aportació de la documentació oportuna que acrediti l'acompliment de les obligacions a contreure.

40.2. La quantia de l'ajut serà de:

Grau de disminució igual al 33%: 100EUR/mes.

Grau de disminució d'entre el 34% i el 64%: 130EUR/mes.

Grau de disminució igual o superior al 65%: 150EUR/mes.

40.3. El treballador té l'obligació de comunicar a la Corporació, amb caràcter immediat, qualsevol modificació de la situació de la persona disminuïda que sigui determinant per a la supressió de l'ajut.

Article 41. Borsa d'ajut escolar.

Queda recollit en l'Annex 3 del Conveni Col·lectiu.

Article 42. Jubilacions i Premi de vinculació.

42.1. Jubilació obligatòria: S'aplicarà la normativa vigent en cada moment.

42.2. Jubilació anticipada: D'acord amb el que disposa la Llei 40/2007, de 4 de desembre, els treballadors contractats a jornada completa que tinguin complerts els 60 anys o més anys (segons el període transitori a que fa referència la norma fins arribar als 61) i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podran accedir a la jubilació parcial d'acord amb l'establert en l'esmentada norma legal. S'annexa a aquest Conveni l'Acord de Jubilacions Parcial signats pels representants de l'Ajuntament i dels Treballadors.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

42.3. S'atorgarà un premi especial de vinculació a causa del compliment de 25 anys de servei a l'Ajuntament de 1.200 EUR bruts. La data d'aplicació d'aquest article serà amb efectes del dia 1 d'abril de 2012.

42.4. S'annexarà el redactat del Pla de Jubilació Parcial.

CAPÍTOL VII. GARANTIES SINDICALS. DRETS I DEURES

Article 43. Direcció i Control de l'activitat laboral.

La direcció, el control i l'organització de l'activitat laboral són facultats exclusives de l'Ajuntament, que les exercirà a través dels seus òrgans de direcció en cadascuna de les àrees i departaments. Aquestes facultats estaran subjectes a allò establert legalment i a allò pactat en aquest Conveni.

Article 44. Drets i Deures dels Treballadors.

El personal afectat per aquest Conveni, en tot allò no regulat per aquest, tindrà els drets i deures establerts en la legislació vigent i, especialment, en la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (articles 52, 53 i 54 entre d'altres).

Article 45. Drets Sindicals.

Drets col·lectius dels treballadors: Els treballadors afectats pel present Conveni tindran els drets generals que legalment se'ls reconegui, i en particular:

- A la lliure sindicació.
- A la negociació col·lectiva.
- A la reunió.
- A l'adopció de mesures de conflicte i vaga.

Article 46. Drets i facultats del Comitè d'Empresa.

46.1. Els membres del Comitè d'Empresa tindran les següents garanties i facultats:

46.1.1. Disposaran de fins a 15 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions i es podran acumular les hores sindicals, amb els límits que estableix la legislació vigent, especificant qui les cedeix i qui les aprofita.

46.1.2. Per a qualsevol acte de representació, els membres del Comitè estan obligats a comunicar la seva absència del servei amb 48 hores d'anticipació al seu cap immediatament superior, excepte en els casos d'urgència. S'inclouen en els casos d'urgències les convocatòries de reunions i requeriments de què es tingui coneixement en un temps inferior a les 48 hores. Excepcionalment, el president i el secretari del Comitè podran absentar-se del seu lloc de treball per casos urgents, comunicant-ho prèviament al seu cap immediatament superior i justificant la urgència.

46.1.3. No es computaran, a efectes de les 15 hores mensuals, quan siguin per reunions convocades a instància de la Corporació Municipal.

46.1.4. Pel que fa als drets de representació dels membres del Comitè d'Empresa s'aplicarà el que disposa la legislació vigent.

46.1.5. Els treballadors podran sol·licitar a través del President del Comitè, la celebració d'assemblees generals i assemblees de sindicats amb representació quan la importància dels temes així ho aconselli, amb notificació prèvia i presentació de l'ordre del dia corresponent, amb un mínim de 48 hores d'antelació al Departament de Recursos Humans. Aquestes assemblees quan es celebrin dintre de l'horari d'atenció al públic es podran fer 3 Assemblees ordinàries i 1 extraordinària. Quan sigui fora de l'horari d'atenció al públic amb un màxim de 18 hores anuals.

46.1.6. El president, de cadascuna de les seccions sindicals, o membre en qui delegui, amb representació tindrà 15 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions.

Les seccions sindicals si han obtingut un 10 % o més dels vots a les eleccions en el seu col·legi electoral tenen 5 hores per a les seves tasques que es poden sumar a les dels membres del Comitè de Treballadors, si en tenen. També podran gaudir de 5 hores mensuals les seccions sindicals legalment constituïdes en el període entre processos

Dimarts, 23 de desembre de 2014

electorals fins que se celebrin les properes consultes electorals, que passaran a obtenir les hores que els correspongui en funció dels seus resultats en aquestes.

46.1.7. Informació: el Govern ha de trametre al Comitè en un termini màxim de 15 dies qualsevol alteració a la Relació de llocs de treball, en relació a això que estableix l'Article 37 EBEP. A més, cada tres mesos es rebran dades sobre absentisme laboral (i les seves causes), accidents o malalties laborals (i les seves conseqüències), estudis de condicions de treball, mecanismes de prevenció i hores extres realitzades.

46.1.8. Competències del Comitè: en cas que es consideri convenient, emetre informe en el termini de 20 dies respecte el trasllat total o parcial de les instal·lacions, plans de formació del personal, implantació/revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball i bases de selecció de personal.

El Govern Municipal tindrà obligació de donar resposta per escrit a les sol·licituds presentades, en el termini de un mes com a màxim.

46.1.9. La Comissió Mixta Paritària serà informada sobre els plans d'ocupació i el personal vinculat a programes des de l'Ajuntament.

El Govern Municipal resta obligat a donar resposta per escrit a les sol·licituds presentades pel Comitè en un termini d'un mes com a màxim.

46.1.10. El Comitè percebrà la quantitat de 60 EUR mensuals, (720 EUR anuals), per les despeses que la seva representació pugui tenir, que seran repartides proporcionalment entre les Seccions Sindicals, depenent dels Delegats corresponents.

Article 47. Obligacions dels Representants del Personal.

47.1. Els Representants sindicals sotmesos a aquest Conveni s'obliguen expressament a:

47.1.1. Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament.

47.1.2. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

47.1.3. Guardar la reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que l'Ajuntament n'assenyali expressament el caràcter reservat en la convocatòria de les reunions; fins i tot després d'haver finalitzat el seu mandat. En tot cas, cap document lliurat per l'Ajuntament podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de la reunió o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

CAPÍTOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 48. Règim disciplinari.

El règim disciplinari del empleats de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes s'atindrà al que recull el Títol VII de la Llei 7/2007 de 12 d'abril, Estatut Bàsic del Empleat Públic i a l'annex del present Conveni Col·lectiu.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre l'Ajuntament i el seu personal laboral amb caràcter preferent i de prioritat mentre no s'oposin a l'Estatut dels Treballadors ni a l'EBEP. Amb caràcter supletori i en allò que no estigui previst, s'aplicaran les disposicions contingudes en el Reial Decret Legislatiu 1/ 1995, de l'Estatut dels Treballadors i a l'EBEP, i altres disposicions de caràcter general.

2. Tots els pactes o acords que es celebrin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni entre els representants legals de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes i els representants sindicals que el millorin seran incorporats com a annex.

3. Totes les referències que en el conveni es fan a "treballador" o a "treballadora" o a "treballadors" o a "treballadores" s'han d'entendre referides al genèric pel que afecten a tot el personal de l'empresa sigui quin sigui el seu gènere, excepte quan la llei no ho preveu.

4. Les parts signants del present document es comprometen a signar i a aprovar el protocol d'assetjament laboral en un termini màxim de dos mesos des de la signatura del present document.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogats tots els convenis i totes aquelles instruccions, acords parcials i altres disposicions d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles o limitar els acords aquí adoptats, existents amb anterioritat a la vigència del present Conveni.

Si durant la vigència d'aquest conveni les circumstàncies normatives permeten la negociació dels temes que en aquests moments estan restringits per normativa, les dues parts acorden iniciar les negociacions per la millora de les condicions dels treballadors/res, amb un termini màxim de tres mesos.

Glossari de termes:

Necessitats del servei: Concepte jurídic indeterminat, que atorga a l'Administració un marge d'apreciació, per determinar i concretar les circumstàncies que entén que concorren en el cas per l'exercici d'aquesta facultat, s'ha d'aportar a l'expedient el material probatori necessari per acreditar que la seva decisió ve recolzada en una realitat fàctica que garanteixi la legalitat i oportunitat de la mateixa, com la seva congruència amb els motius i fins que la justifica.

Força major: aquells fets o circumstàncies que no s'hagin pogut prevenir o evitar segons l'estat dels coneixements de la ciència o de la tècnica existents al moment de la producció d'aquests.

ANNEX 1. JUBILACIONS PARCIALS

ACORD D'INTERPRETACIÓ DE L'ARTICLE 42 DEL CONVENI COL·LECTIU I PACTE DE FUNCIONARIS DE L'AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES SOBRE EL PLA JUBILACIONS ANTICIPADES I JUBILACIONS PARCIALS

Assistents.

Comitè d'Empresa i Junta de Personal:

Àgata Olegàrio, José Blanco, Marta Catalán, Àngel Milà, Marina Masclans, Eva Fachini i David Parejo per part de CCOO; César Otal, Eloi Prieto i Jaume Barbero per part del SFP; Marcelo Arenas, Juan Manuel Cruz i Ginés Ponce per part de UGT.

Representació de l'Ajuntament:

Antonio Pérez, Director de Règim Intern, Jordi Caballé, Tècnic mitjà de recursos humans i Merche Montaner, Tècnic mitjà de recursos humans.

Ambdues parts, reunides a Sant Pere de Ribes el 28 de març de 2013, es reconeixen capacitat bastant per assolir aquest ACORD fent constar que la representació legal dels treballadors ostenta la majoria suficient a la Comissió Mixta i Paritària del Conveni col·lectiu i del Pacte de funcionaris per donar caràcter de validesa general a aquest pacte.

I a aquests efectes,

DECLAREN:

Antecedents.

Que ambdues parts, tal i com s'exposa al Conveni Col·lectiu d'aplicació i al Pacte de Funcionis, han vingut constatant una inquietud pel manteniment de l'ocupació estable i el manteniment de les plantilles, el seu rejuveniment, i considerant la situació de crisi que està vivint el sector social, el decreixement vegetatiu de la població, així com el desig dels treballadors/es de poder accedir a la situació de jubilació parcial i de col·laborar en la creació de llocs de treball, tot i que siguin de caràcter temporal, així com els treballadors /es amb contracte de treball temporal de poder mantenir el seu lloc de treball mitjançant contracte de relleu.

Tenint en compte que les parts consideren que la fórmula de la jubilació parcial constitueix un mecanisme adequat per satisfer les expectatives dels treballadors/es que compleixen determinades edats i la de crear ocupació, encara que siguin de temps determinat, les parts han decidit negociar i consensuar un mecanisme per regular la possibilitat d'accedir a tal situació.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Un altre objectiu a assolir amb aquest Pla és promoure i facilitar el mestratge professional entre generacions, així com l'intercanvi del coneixement i experiències.

Els treballadors/res podran acollir-se a allò que contempla i estableix l'article 42 del vigent conveni col·lectiu i pacte de funcionaris sobre jubilacions anticipades.

L'article 8 i la Disposició final 5 a) del R. D. Llei 5/2013, de 15 de març, estableixen l'excepcionalitat de mantenir les condicions anteriors a l'entrada en vigor del R. D. Llei d'acords col·lectius d'empresa subscrits fins l'1 d'abril de 2013 facilitant així assolir un acord que permeti obtenir l'objectiu indicat en el punt anterior.

Amb aquesta finalitat, les parts ha arribat, per unanimitat al següent,

ACORD D'INTERPRETACIÓ DE L'ARTICLE 42 DEL CONVENI COL·LECTIU I PACTE DE FUNCIONARIS DE L'AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES SOBRE EL PLA JUBILACIONS ANTICIPADES I JUBILACIONS PARCIALS

I. A l'empara d'allò establert a l'apartat 2 c) de la Disposició Final 12ª de la Llei 27/2011 d'1 d'agost sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social en la redacció donada per l'article 8 del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més gran edat i promoure l'envelliment actiu, l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes i els treballadors i treballadores, de mutu acord, podran acollir-se a aquest pla de jubilació parcial.

II. Àmbit d'aplicació.

Aquest Pla de Jubilació Parcial serà d'aplicació a tots els treballadors i treballadores d'aquest Ajuntament, sempre que compleixin amb els requisits establerts a l'apartat IV d'aquest pacte, i que manifestin formalment que es volen acollir a la jubilació parcial.

III. Àmbit temporal.

L'àmbit temporal d'aquest acord s'estendrà des del dia 18 de març de 2013 fins el 31 de desembre de 2018, sense perjudici del que es recull a l'apartat VIII d'aquest Pla.

IV. Requisits del treballador o treballadora que accedeixen a la jubilació parcial

Podran sol·licitar l'accés a la situació de jubilació parcial els treballadors i treballadores d'aquesta empresa, que reuneixin els següents requisits:

- a) Tenir complerts 61 anys.
- b) Ser treballador a jornada completa.
- c) Comptar amb una antiguitat a l'Ajuntament igual o superior a 6 anys, ininterromputs i immediatament anteriors a la data de sol·licitud.
- d) Reduir la jornada de treball entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 75%, o d'un 85% per als supòsits en què el treballador o treballadora rellevista sigui contractat a jornada completa i per temps indefinit. Aquesta reducció de jornada comportarà la corresponent reducció salarial en igual percentatge.

Els qui tinguessin la condició de mutualistes abans de l'1 de gener de 1967 podran causar el dret a la jubilació parcial en els termes establerts en el punt anterior, excepte en l'edat, que serà de 60 anys.

V. Sol·licitud i gestions d'accés a la jubilació parcial.

L'accés a la jubilació parcial serà de mutu acord entre les parts. Igualment, per raons organitzatives, tècniques o de producció, l'Ajuntament podrà diferir l'accés a la situació de jubilació parcial fins a la finalització de les raons al·legades.

Caldrà que la reducció de jornada sigui pactada amb l'Ajuntament.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

El treballador o treballadora interessat haurà de notificar per escrit al Departament de RRHH la seva intenció d'accedir a la jubilació parcial amb una antelació mínima de tres mesos a la data en què es vulguin jubilar parcialment.

L'accés a la jubilació parcial suposarà per al treballador la subscripció d'un contracte a temps parcial.

Simultàniament a la subscripció del meritat contracte a temps parcial, l'Ajuntament haurà de celebrar un contracte de treball, que podrà ser de caràcter temporal fins que el treballador rellevat compleixi l'edat de jubilació ordinària, en la seva modalitat de relleu per, com a mínim, la jornada deixada vacant pel treballador jubilat parcial, amb un treballador/a en situació de desocupació o bé amb un treballador/a que ja vingui prestant serveis a l'empresa mitjançant un contracte de durada determinada.

VI. Jubilació total.

Els treballadors i les treballadores acollits a aquest pla de jubilació parcial s'obliguen a jubilar-se totalment al complir l'edat ordinària, sempre que el treballador/a no desitgi gaudir de mesures especials que disposi la llei.

VII. Jubilació anticipada.

Els treballadors i les treballadores acollits a aquest pla de jubilació parcial podran jubilar-se anticipadament als 64 anys, de conformitat amb l'establert en el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol i segons l'establert a la Disposició final 12a de la Llei 27/2011, d'1 d'agost.

VIII. Canvis normatius.

El present Acord ha estat concebut i negociat sobre la base de l'actual regulació legislativa sobre la matèria, especialment la Llei 27/2011, d'1 d'agost, el Reial decret 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic i Real decret llei 5/2013, de 15 de març, de manera que l'Acord resta supeditat al manteniment de l'actual regulació legal de la jubilació anticipada, jubilació parcial i contracte de relleu així com el sistema retributiu i règim de cotització en vigor.

De produir-se variacions durant el període de vigència del present acord, ja siguin de caràcter convencional, com normatiu-legal (en la regulació de la jubilació parcial o anticipada) o reglamentari (especialment en matèria de cotització a la seguretat social del personal afectat per aquest acord), o de caràcter judicial (en el supòsit que recaiguin resolucions judicials contràries a allò que s'ha acordat), que bé suposin modificacions en les obligacions per a l'empresa o bé poguessin afectar els interessos dels treballadors inclosos en l'àmbit personal d'aquest pacte, l'Acord restarà automàticament sense efecte a requeriment de qualsevol de les parts signants del Acord, sense que això afecti el personal que ja s'hagués jubilat parcialment amb anterioritat.

IX. El conveni col·lectiu i pacte de funcionaris d'aplicació a l'Ajuntament amb codi 0809942 i 0809902 respectivament, publicats al BOP.

X. El article afectat per aquest acord col·lectiu és l'art. 42 Jubilacions i Premi de vinculació.

XI. En compliment del disposat al RD Llei 5/2013, es farà comunicació a la corresponent Delegació Provincial de l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

XII. La relació nominal de treballadors/es afectats amb dret a acollir-se a la jubilació parcial i jubilació anticipada recollides en aquest pacte són:

(consultar document original)

I per que consti, i en senyal de conformitat, es signa aquest Acord.

ANNEX 2. REGLAMENT DISCIPLINARI

1. Faltes: Les faltes comeses pels funcionaris seran classificades en lleus, greus i molt greus.

2. Faltes lleus: Són faltes lleus:

a) Les faltes de puntualitat, dintre del mateix mes, sense causa justificada a partir del tercer dia, inclòs.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

- b) La falta d'assistència sense causa justificada.
- c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- d) La no comunicació amb el temps obligatori de la falta al treball per causa justificada, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- e) L'oblit reiterat de marcar en els rellotges de control i de signar a les llistes d'assistència, observat en còmputos mensuals. Es començarà a comptar a partir del dia hàbil següent a l'últim del mes computat.
- f) La falta de registre en rellotges de control o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas de fer-ne ús, com també les comissions de servei i permisos.
- g) La no comunicació de la situació de baixa/alta per malaltia en el termini de 48 hores al Departament de Recursos Humans llevat que es comprovi la impossibilitat d'haver-ho fet i la no tramitació del part de baixa/alta en el termini de 48 hores, per qualsevol dels mecanismes, llevat que es comprovi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- h) La incorrecció amb el públic o companys de treball, sigui quina sigui la situació dintre de l'estructura de l'Ajuntament.
- i) La negligència del funcionari en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.
- j) L'incompliment lleu de deures professionals per negligència o descurança.
- h) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei.
- l) L'incompliment del que ordeni un superior dintre de les seves atribucions, quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- m) L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.
- n) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- o) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre que no sigui per raons del propi servei.

3. Faltes greus.

Són faltes greus:

- a) La reincidència per tres vegades en falta lleu en dos anys, sempre que no sigui la de puntualitat.
- b) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
- c) L'abandó del lloc de treball, si aquest perjudiqués el municipi o els seus ciutadans.
- d) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
- e) La simulació de la presència d'un altre funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.
- f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
- g) La reincidència en la desobediència de les ordres d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.
- h) Les agressions verbals o físiques entre funcionaris en hores de servei.
- i) La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
- j) La falta de l'obligat secret pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

m) L'incompliment de les ordres d'un superior dintre de les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.

n) Les faltes notòries de respecte o de consideració cap als ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.

o) L'embriaguesa o toxicomania en hores de servei.

p) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina, dels funcionaris al seu càrrec.

4. Faltes molt greus.

Són faltes molt greus:

a) La reincidència cometent falta greu en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.

b) Més de deu faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos, o vint en un any.

c) Més de tres faltes injustificades a la feina en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any.

d) La indisciplina o desobediència a la feina.

e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballin a l'Ajuntament, o als familiars que convisquin amb ells.

f) La transgressió de la bona fe contractual, i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.

g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible de la feina.

h) L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en la feina.

i) L'incompliment de la normativa legal sobre incompatibilitats.

j) L'assetjament sexual i/o psicològic a la feina.

k) Les discriminacions per raó de sexe, nacionalitat o qualsevol altre causa de les previstes en la Constitució i les normes comunitàries.

5. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies hàbils, les faltes greus al cap de vint dies hàbils, i les faltes molt greus al cap de seixanta dies hàbils a comptar des de la data en què l'Ajuntament hagi tingut coneixement que s'hagin comès i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-les comès.

6. Sancions.

Les sancions que es podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents.

7. Sancions per faltes lleus.

Seran les següents:

a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió de sou i feina d'un a quatre dies

8. Sancions per faltes greus.

Les faltes greus se sancionaran amb suspensió de sou i feina de cinc a vint dies.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

9. Sancions per faltes molt greus.

Seran les següents:

- a) Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.
- b) Pèrdua de la condició de funcionari.

10. Procediment.

a) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant tres dies, tant en les faltes lleus, com en les greus i les molt greus, per tal que el funcionari pugui formular les alegacions que convinguin al seu dret.

b) Les sancions per les faltes requeriran una comunicació per escrit al funcionari, i s'hi farà constar la data i els fets que les motiven.

c) En el cas de faltes greus i/o molt greus es donarà trasllat al Comitè d'empresa del Plec de càrrecs perquè pugui emetre informe previ, si ho considera adient, en igual període de tres dies.

ANNEX 3. MANUAL DE REGULACIÓ DEL FONTS D'ACCIÓ SOCIAL I AJUT ESCOLAR PER ALS TREBALLADORS/ES FUNCIONARIS DE L'AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES

1. Objecte.

L'objecte d'aquest manual és regular el procediment i el contingut per a la concessió dels ajuts del Fons d'acció social i ajuda escolar per al personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, corresponents a fets o despeses realitzades dins de l'any anterior al del reconeixement del fons social i/o ajuda escolar.

Per finançar el cost econòmic de les prestacions previstes en aquest fons social i ajuda escolar, es destina una partida dotada amb 30.000 EUR bruts corresponents a les despeses de l'exercici 2012, que es pagarà a any tancat i durant el primer quadrimestre de l'any que següent, menys aquest any 2013 que s'abonarà abans de la finalització del present any.

La duració d'aquest pacte i la dotació econòmica dels següents anys s'establiran al Pacte de Funcionaris que es signi en el seu moment.

La dotació sobrant de cada any incrementarà el pressupost de l'any següent a la partida corresponent.

2. Participants i beneficiaris.

Podran participar en aquesta convocatòria el personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, quedant exclosos els alumnes-treballadors de l'escola taller o casa d'ofici, que no entraran dins aquest fons.

Queden inclosos el personal funcionari de carrera, així com el personal funcionari interí i eventual.

3. Requisits generals.

3.1 Per tenir dret als ajuts s'han de complir els requisits generals següents:

- a) S'ha de tenir un any mínim d'antiguitat a l'Ajuntament.

Aquest any serà amb anterioritat a la data de tancament per al càlcul del Fons Social i/o Ajuda Escolar.

- b) Amb caràcter general es percebrà l'import de l'ajut proporcionalment al temps de serveis prestats per el treballador/a durant l'exercici corresponent.

- c) Al personal que gaudeixi d'una reducció de jornada o que treballi a temps parcial, no se li tindrà en compte aquesta reducció, gaudint dels ajuts al 100 %.

- d) En el cas de que més d'un membre de la unitat familiar treballi al servei de l'Ajuntament, només un podrà demanar l'ajut per a un fill i pel mateix supòsit de fet i causant.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

e) Constitueix la unitat familiar, als afectes d'aquestes bases, el personal de l'Ajuntament, el seu cònjuge o la parella de fet que no tingui ingressos superiors a 3.500EUR anuals (excepte que provingui d'ajudes socials), i els fills menors de 25 anys que conviuen a la mateixa llar i que en depenen, legalment o econòmicament que no tingui ingressos superiors a 3.500EUR anuals (excepte que provingui d'ajudes socials).

f) Totes les referències a fills, realitzades a l'apartat e), s'han d'entendre fetes tant als fills biològics com als adoptats o en règim d'acolliment o de tutela, així com els fills de la parella que demostrin que convisquin amb el/la treballador/a de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes, aportant el corresponent justificant de convivència històric de l'any que correspongui l'ajut social o escolar.

g) Cal que en el moment de presentar les sol·licituds el/la treballador/a es trobi en situació de servei actiu a l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

4. Sol·licituds i documentació.

a) Les persones interessades han de presentar la sol·licitud degudament emplenada amb el model oficial, que es facilitarà penjat a la intranet.

b) Les sol·licituds han d'anar acompanyades dels documents preceptius establerts en cada ajut.

c) La documentació haurà de ser original o fotocòpia verificada (vist l'original).

d) En el cas de factures, haurà de constar NIF, la prestació realitzada amb claredat, l'import abonat, la data, i el nom de causant. No s'acceptaran rebuts no detallats ni aquells on no consti les dades complertes de l'emissor (nom complet, NIF i adreça).

e) La documentació obtinguda a través d'Internet ha d'estar degudament segellada o validada per l'entitat que l'ha emesa (universitat, entitat bancària, etc).

f) Les factures i els documents amb esmenes o modificats manualment no tenen cap tipus de validesa.

g) S'ha d'aportar el certificat de convivència en tots els casos per a justificar el nombre de fills/es i persones que hi conviuen, quan es presentin peticions de persones diferents als treballadors/res, així com el certificat d'inscripció de parella de fet o el llibre de família on es demostrï aquesta relació.

h) En cas que siguin factures del cònjuge o parella de fet i/o fills menors de 25 anys que no treballin o treballin i tinguin una retribució inferior a 3.500 EUR bruts any, hauran d'aportar el certificat d'imputació d'ingressos emes per l'agència tributària (document que especifica els ingressos que consten a Hisenda), el certificat de l'OTG conforme estan a l'atur i/o justificant amb l'informe de vida laboral si perceben quantitats referides a ajudes socials.

i) Es retornaran als interessats, amb la petició prèvia per escrit al departament de Recursos Humans, els documents originals presentats un cop finalitzat l'expedient.

5. Lloc i termini de presentació de sol·licituds.

El termini per a la presentació de sol·licituds serà entre el 15 de gener i el 15 de febrer de cada any. Aquest any 2013 i derivat de la negociació del present Manual la presentació de sol·licituds es realitzarà durant el mes de novembre.

Les sol·licituds i la documentació annexa per participar en aquesta convocatòria s'han d'adreçar al Departament de Recursos Humans mitjançant el seu registre a l'Oficina d'Atenció Ciutadana, tant de Ribes com de Roquetes.

6. Admissió de les sol·licituds.

En el termini màxim de 1 mes a comptar de la finalització del termini de presentació de sol·licituds, es dictarà per part del Departament de Recursos Humans resolució per la qual es publicaran els resultats provisionals del personal admès i exclòs en la convocatòria. La resolució esmenada es publicarà a la intranet i es penjarà en el taulell d'anuncis de l'Ajuntament, amb els imports provisionals.

Les persones interessades disposaran d'un termini de 10 dies hàbils, comptats a partir de l'endemà de la publicació de la resolució, per presentar possibles reclamacions adreçades a esmenar els defectes que s'hagin pogut produir en els resultats provisionals del personal admès i exclòs, o per adjuntar la documentació requerida.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

7. Resolució del Fons Social/Ajuda Escolar.

Es dictarà per part de la Comissió Mixta Paritària la Resolució del Fons Social/Ajuda Escolar definitiva, amb el llistat dels/les treballadors/res admesos.

Es tindran 5 dies hàbils per fer les reclamacions corresponents. Si no es presenten reclamacions, passat aquest termini la resolució es declararà com a definitiva, presentant l'expedient el Departament de Recursos Humans amb el vist i plau de la Comissió Mixta Paritària per la seva aprovació per l'òrgan competent.

8. Pagament.

L'abonament de les quantitats corresponents en concepte d'ajut s'efectuarà en un sol pagament mitjançant transferència bancària al compte corrent on tingui domiciliada la nòmina la persona beneficiària, prèvia aprovació per l'òrgan competent.

Aquest pagament haurà de ser, preferentment, durant el primer quadrimestre de l'any següent i mai més tard del mes de juny, menys aquest any 2013 que s'abonarà abans de la finalització del present any.

9. Consentiment al tractament de dades personals.

Amb la formalització i presentació de la sol·licitud i la documentació annexa, les persones sol·licitants donen el seu consentiment al tractament de les dades de caràcter personal que són necessàries per al procediment de gestió, tramitació i resolució dels ajuts del Fons Social, d'acord amb la normativa sobre protecció de dades.

10. Falsedat o ocultació de dades en les sol·licituds.

Sens perjudici de les responsabilitats en què pugui incórrer la deformació de fets, l'ocultació de dades o la falsedat en la documentació aportada o consignada en la sol·licitud suposarà la denegació automàtica de l'ajut i fins i tot, la impossibilitat d'obtenir més ajudes durant tres anys. En cas que s'hagués fet efectiu, el beneficiari haurà de reintegrar-lo, i en cas contrari li serà descomptat en la següent nòmina.

1. MODALITATS D'AJUDA SOCIAL: CONCEPTE I IMPORT MÀXIM DE L'AJUT.

1. Ajut ocular:

1.1. Concepte:

Aquest ajut té per finalitat sufragar part de les despeses originades per a la correcció ocular.

1.2. Modalitats:

S'acceptaran els tractaments següents:

- a) Ulleres monofocals (muntura i vidres).
- b) Renovació de vidres monofocals.
- c) Lents de contacte.
- d) Ulleres progressives o bifocals o multifocals (muntura i vidres).
- e) Renovació de vidres progressius o bifocals.
- f) Intervencions quirúrgiques oftalmològiques.
- g) Tots aquells que vinguin acreditats per prescripció mèdica.

2. Ajut odontològic:

2.1. Concepte:

Aquest ajut té per finalitat sufragar en part les despeses originades per pròtesis i/o tractaments dentals.

2.2. Modalitats:

S'acceptaran els següents tractaments:

Dimarts, 23 de desembre de 2014

- a) Pròtesis dentals inferior o superior.
- b) Parcial no fixes: Peça/es esquelètica/iques, endodòncia.
- c) Dentadura completa.
- d) Parcial fixes: corones o fundes, ponts.
- e) Implants osteointegrats
- f) Obturacions
- g) Tractament periodontal
- h) Ortodòncia no estètica justificada documentalment (braquets)
- i) Cèdules de descans.

3. Ajut per a pròtesis auditives o ortopèdiques:

3.1. Concepte:

Aquest ajut té per finalitat sufragar part de les despeses originades per pròtesis auditives o ortopèdiques.

3.2. Modalitats:

- a) Pròtesis auditives.
- b) Pròtesis i tractaments ortopèdics.

4. Visites:

4.1. Concepte:

Aquest ajut té per finalitat sufragar part de les despeses originades per les visites mèdiques a especialistes i altres medicines alternatives (acupuntura, homeopatia, osteopatia i quiropràctica). El límit per aquest concepte serà de 240 EUR any.

5. Medicaments:

5.1. Concepte:

Aquest ajut té per finalitat sufragar part de les despeses originades per el pagament dels medicaments derivats de tractaments amb prescripció mèdica sempre que la despesa per medicament o tractament superi els 100EUR anuals.

6. Altres supòsits:

La Comissió Mixta Paritària es reserva la possibilitat d'estudiar altres supòsits referits al Fons d'Acció Social o Ajuda Escolar que poden minvar l'economia del treballador per raó de despeses extraordinàries sobrevingudes. S'ha de tenir en compte que el Fons d'Acció Social es una prestació de caràcter econòmic que te per finalitat restablir la salut o be compensar una part de les despeses extraordinàries.

7. Fons de reserva per ajuts socials:

Es reservarà el 5% del fons per ajuts veritablement urgents que escapin a tota solució amb mitjans ordinaris (no cobertes per Mútua i/o Seguretat Social) i suposin veritables trastorns a l'economia familiar. Aquest punt resta pendent de desenvolupar per la Comissió Mixta Paritària.

Si la quantitat disposada no s'esgotés durant l'any natural, el sobrant incrementarà la dotació de l'any següent a la partida corresponent.

2. BAREMS SEGONS RETRIBUCIONS I SITUACIÓ FAMILIAR FONDS D'ACCIÓ SOCIAL.

1. Barems per Fons d'Acció Social:

- a) Ingress brut anual que no superi 3 vegades el sou mínim interprofessional: 100% de l'ajut.
- b) Ingress brut anual entre 3 i 3,5 vegades el sou mínim interprofessional:

Dimarts, 23 de desembre de 2014

- b1) sense fills: 75% de l'ajut.
- b2) amb 1 fill: 90% de l'ajut
- b3) amb 2 o més fills: 100%

c) Ingress brut anual entre 3'5 i 4'5 vegades el sou mínim interprofessional:

- c1) sense fills: 60% de l'ajut.
- c2) amb 1 fill: 75% de l'ajut
- c3) amb 2 fills: 80% de l'ajut
- c4) amb 3 o més fills: 100% de l'ajut

d) Ingress brut anual superior a 4'5 vegades el sou mínim interprofessional:

- d1) sense fills: 40% de l'ajut.
- d2) amb 1 fill: 50% de l'ajut
- d3) amb 2 o més fills: 60% de l'ajut

2. El màxim que es podrà atorgar per treballador/a en aquest fons d'acció social serà de 400EUR.

3. AJUT ESCOLAR

1. Concepte:

Aquest ajut té per finalitat col·laborar, amb una quantitat única, en el finançament de les despeses de tipus general originades per a matriculacions, adquisició de llibres i material docent per als treballadors/res i per als fills dels treballadors/res, que es pagarà a de la mateixa manera que el fons d'acció social.

2. Modalitats:

a) Escola bressol (0 - 3 anys).

Per fill/s escolaritzat/s en escola bressol pública o privada.

b) Infantil i Primària.

Per fill/s escolaritzat/s en escola pública o privada concertada.

c) Secundària.

Dins d'aquest ajut es pot incloure tant al fill/s com al mateix treballador/a en escola pública o privada concertada..

Els estudis inclosos en l'Educació secundària són els següents:

ESO: Primer cicle i segon cicle/GES.
Programes de qualificació professional.
Batxillerat.
Accés a la universitat per majors de 25 anys.
Títol de Tècnic: Cicles formatius de grau mitjà.
Accés a cicle formatiu de grau superior.

d) Estudis Superiors.

Dins d'aquest ajut es pot incloure tant al fill/s com al mateix treballador/a.

Nomes es pagarà una vegada aquest ajut per la mateixa assignatura o crèdit.

Els estudis inclosos en l'Educació superior són els següents:

Estudis de grau (Pla Bolonya).

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Estudis universitaris oficials i homologats i títols propis de la universitat fins a segon cicle (diplomatura i llicenciatura, segons Pla antic).

Títol de Tècnic Superior: Cicles formatius de Grau Superior.

Màsters, postgraus i doctorats.

e) Altres estudis reglats o no reglats.

Aquests estudis han de tenir relació amb el lloc de treball. Només es pagarà una vegada aquest ajut pel mateix estudi.

En el cas que estigui cursant dos estudis o més diferents que donin dret a la percepció de l'ajut, només es concedirà un per treballador/a.

3. Imports dels ajuts.

Aquests imports són anuals, a lliurar a any tancat de la mateixa forma que el fons d'acció social.

- a) Escola bressol (0-3 anys): per fill matriculat 150 EUR.
- b) Infantil i Primària: per fill escolaritzat 120 EUR.
- c) Secundària: per fill escolaritzat 140 EUR.
- d) Estudis Superiors: per fill i/o treballador 300 EUR.
- e) Altres estudis reglats: per treballador 200 EUR.

L'ajut escolar en les modalitats a), b) i c) es justificaran amb la matrícula corresponent o certificat d'escolaritat on s'especifiqui el nom del/de la causant, curs acadèmic, els estudis cursats i segell del centre.

La resta d'estudis s'hauran de justificar les despeses i s'abonaran en relació als topalls establerts. Per acreditar l'efectivitat de les matricules en el cas d'estudis superiors o estudis reglats o no reglats, el/la treballador/a podrà optar per una de les dues formes de justificació següents:

- a) Acreditació mitjançant certificat emès per el centre on constin el nom i cognoms del/de la causant, els estudis en els quals està matriculat/da durant l'exercici que es tracti, l'import total satisfet per la matrícula i el segell de la universitat.
- b) Acreditació mitjançant el full de matrícula, on constin, el nom i cognoms del/de la causant, els estudis en els quals està matriculat/da durant l'exercici que es tracti, així com l'import total de la matrícula, a més del justificant de pagament.

4. BAREMS SEGONS RETRIBUCIONS I SITUACIÓ FAMILIAR AJUT ESCOLAR.

4.1 Barems per l'ajut escolar.

a) Ingress brut anual que no superi 3 vegades el sou mínim interprofessional: 100% de l'ajut.

b) Ingress brut anual entre 3 i 3,5 vegades el sou mínim interprofessional:

- b1) sense fills: 75% de l'ajut.
- b2) amb 1 fill: 90% de l'ajut
- b3) amb 2 o més fills: 100%

c) Ingress brut anual entre 3'5 i 4'5 vegades el sou mínim interprofessional:

- c1) sense fills: 60% de l'ajut
- c2) amb 1 fill: 75% de l'ajut
- c3) amb 2 fills: 80% de l'ajut
- c4) amb 3 o més fills: 100% de l'ajut

Dimarts, 23 de desembre de 2014

d) Ingress brut anual superior a 4,5 vegades el sou mínim interprofessional:

d1) sense fills: 40% de l'ajut.

d2) amb 1 fill: 50% de l'ajut

d3) amb 2 o més fills: 60% de l'ajut.

AJUT EXCEPCIONAL

1. Objecte.

Té per finalitat donar recolzament econòmic al/la treballador/a de l'Ajuntament, davant situacions extraordinàries o imprevisibles que puguin plantejar-se, quan representin un desequilibri econòmic que no pugui ser atès en funció de la seva capacitat de renda.

2. Situacions de caràcter excepcional.

És aquella que, sense estar inclosa en cap altre modalitat del Fons d'Acció Social i/o Ajuda Escolar, comporti un dany personal o material al sol·licitant o a qualsevol dels membres de la unitat familiar, de tal entitat que, de no solucionar-se, pugui tenir conseqüències irreparables per a la salut (integritat física, vida, propietat privada, mitjans de subsistència o impedeixi un mínim de qualitat de vida). Sempre que afecti a la subsistència de la unitat familiar i no a una reducció puntual d'ingressos.

Supòsits en els que serà la Comissió Mixta Paritària la que adoptarà una resolució última a la vista de la documentació aportada.

3. Beneficiaris.

Podran optar a aquesta ajuda aquells sol·licitants afectats per una situació de les descrites al punt anterior, que compleixin amb els requisits establerts al Manual del Fons d'Acció Social i Ajuda Escolar.

4. Documentació.

Juntament amb la instància normalitzada haurà de presentar la següent documentació:

- Justificació documental de la quantia de la despesa i de l'abonament de la mateixa per part del sol·licitant.
- La mateixa documentació sol·licitada al Manual del Fons d'Acció Social i Ajuda Escolar.
- Qualsevol altra documentació justificativa necessària, o que el sol·licitant estimi oportuna per a la resolució de l'expedient.

5. Quantia de l'Ajuda Excepcional.

La quantia de l'ajuda es fixarà per la Comissió Mixta Paritària i estarà en funció de la repercussió econòmica que el fet causant suposi per a la unitat familiar de referència, tenint en compte els ingressos del/la treballador/a i els requisits establerts al Manual referit anteriorment.

El màxim a percebre per aquest concepte serà de 750 EUR, per treballador i any per conceptes diferents.

Es fiquen els següents paràmetres per establir els percentatges a percebre:

Tram de la renda anual	Percentatge mínim per determinar el desequilibri econòmic	Quantia màxima a concedir
18.000-22.000	5%	100%
22.001-26.000	6%	80%
26.001-30.000	7%	70%
30.001- 35.000	8%	60%
> 35.001	9%	50%

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Amb caràcter excepcional, podrà aportar-se el pressuposts de la despesa prevista, en lloc de la justificació d'haver-se abonat. La concessió requerirà la unanimitat a la valoració realitzada per la Comissió Mixta Paritària. Posteriorment s'haurà de justificar la despesa amb la presentació de la factura corresponent.

ANNEX 4

Les parts acorden:

- Constituir una taula de negociació paritària, com a molt tard 10 dies a la signatura del conveni, especifica per a la realització de la valoració de tots els llocs de treball contemplats a la RLT aplicant les directius que marca la Diputació de Barcelona.
- En la constitució de la mateixa s'aprovarà, el reglament de funcionament i el calendari de negociació, aquest tindrà com a data de finalització el proper 15 de juny del 2014, podent-se prorrogar previ acord de la taula.
- La taula de negociació pactarà el calendari d'aplicació en els diferents conceptes retributius resultants de la valoració dels llocs de treball.
- Tant la valoració com el calendari d'aplicació hauran de ser ratificats per l'assemblea de treballadors/res i el Ple de l'Ajuntament.

ANNEX 5

Les parts acorden:

- Constituir una taula de negociació paritària, com a molt tard 15 dies a la signatura del conveni, per a la valoració i/o modificació així com la implantació de la Carrera Horitzontal aprovada pel Ple.
- En la constitució de la mateixa s'aprovarà el calendari de negociació, aquest tindrà com a data de finalització el proper 31 de desembre del 2014, podent-se prorrogar previ acord de la taula.
- La taula de negociació pactarà el calendari d'aplicació en els diferents conceptes retributius resultants de l'aplicació de la Carrera Horitzontal.
- Tant la Carrera Horitzontal com el calendari d'aplicació hauran de ser ratificats per l'assemblea de treballadors/res i el Ple de l'Ajuntament.

ANNEX 6

Les parts acorden:

Es convocarà la Taula de negociació General durant el mes de març, per iniciar l'expedient administratiu per l'abonament de la paga extra meritada del 2012, que s'haurà de fer efectiva abans del 30 de juny del 2014, sempre que compleixi els requisits legals exigits.

ANNEX 7

L'Ajuntament s'obliga a facilitar l'expedient complet de qualsevol decret, punt de la Junta del Govern Local o del Ple que tingui una afectació directe als i les treballadores de l'Ajuntament, abans de la seva aprovació.

L'Ajuntament s'obliga a facilitar trimestralment, durant els primers de 10 dies un cop finalitzat el trimestre, la següent documentació i/o informació:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 23 de desembre de 2014

- Hores extres realitzades, aquelles que siguin retribuïdes caldrà que s'adjunti els perceptius informes (justificació del comandament, informe RRHH, informe Secretaria i informe de Intervenció). En cas de no ser retribuïdes, la forma de compensació així com la seva relació amb el calendari previst de la borsa d'hores.

- Estat d'execució del pressupost.

- Relació d'Accidents laborals i/o Malalties professionals ocorreguts durant aquell trimestre.

- Número de dies d'indisposició.

Barcelona, 27 d'octubre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès