

Dimarts, 19 d'abril de 2011

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

RESOLUCIÓ de 10 de març de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Navarcles per al període 13.12.2010-31.12.2012 (codi de conveni núm. 0816502)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Navarcles, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de desembre de 2010, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

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

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de de l'Ajuntament de Navarcles per al període 13.12.2010-31.12.2012 (codi de conveni núm. 0816502) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE NAVARCLES PER AL PERÍODE 13.12.2010-31.12.2012

Capítol I
Condicions generals

Article 1
Àmbit personal i territorial

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els empleats públics que, amb una relació jurídica laboral, prestin serveis a l'Ajuntament de Navarcles.

Quedaran exclosos els següents col·lectius:

- a) Personal eventual designat per ocupar càrrecs de confiança o assessorament especial.
- b) Els treballadors al servei de societats municipals, organismes autònoms, fundacions i òrgans de gestió diferenciada existents o que és puguin constituir.
- c) El personal contractat mitjançant altres administracions públiques (Oficina de Treball de la Generalitat, Generalitat de Catalunya, Diputació de Barcelona...) per fomentar l'ocupació o desenvolupar altres programes.
- d) El personal contractat excepcionalment fora de la plantilla, amb relació de caràcter temporal per exercir tasques esporàdiques, no habituals o ocasionals, derivades de necessitats excepcionals i/o urgents, amb un contracte mínim d'un mes.

Article 2
Vigència

Aquest acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2012. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per

Dimarts, 19 d'abril de 2011

períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar amb un mes d'antelació a la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Tot i que es produeixi la denúncia d'aquest acord per qualsevol de les parts, aquest s'entendrà prorrogat en la seva totalitat fins al moment que s'acordi un de nou.

Article 3

Vinculació a la totalitat

El present acord forma un tot únic e indivisible, i com a tal, per la seva aplicació ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats, no poden ser considerats aïlladament.

Article 4

Comissió Paritària

Per tal de vigilar el compliment de l'acord i interpretar-lo quan sigui convenient, es constituirà una Comissió Paritària que realitzarà reunions a petició de qualsevol de les parts quan sigui necessari i, sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.

La Comissió estarà formada per dos representants de l'Ajuntament i dos representants dels empleats públics i els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

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

Capítol 2

Condicions de treball

Article 5

Accés del personal al servei de la corporació

L'accés a les places del empleat públic al servei de l'Ajuntament de Navarres es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa d'accés a la Funció Pública.

Article 6

Contractació temporal

Els contractes de treball de caràcter temporal s'efectuaran mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats a la normativa legal vigent. Així mateix la Corporació podrà contractar les persones que, havent superat proves selectives en alguna convocatòria, no n'hagin obtingut plaça per tal de cobrir els casos de màxima urgència degudament justificada i per necessitat del servei, d'acord amb els requisits legalment establerts.

Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els/les candidats/es, per determinar el seu nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'experiència i/o proves de caràcter psicotècnic per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

Article 7

Organització del treball

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

Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previstes en aquest acord, es negociaran amb la representació del personal, que emetrà un informe en el termini màxim de quinze dies.

Els representants del personal seran informats de tot allò que afecti a les condicions de treball dels empleats i empleades de la corporació.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

Article 8

Classificació professional

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

El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present acord requereix la prèvia consulta als representants dels empleats públics, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants dels empleats públics hauran d'emetre informe en el termini màxim de quinze dies.

S'estableixen els següents grups professionals:

Grup A1: títol de doctor, de llicenciat, d'enginyer, d'arquitecte o equivalent.
Grup A2: títol d'enginyer tècnic, diplomad universitari de primer cicle, d'arquitecte tècnic
Grup B: tècnic superior
Grup C1: títol de batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent.
Grup C2: títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent.
Agrupacions professionals: certificat d'escolaritat.

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

Article 9

Definició i valoració de llocs de treball

L'Ajuntament adquireix el compromís de portar a terme la definició dels llocs de treball existents abans de la finalització de la vigència del present Conveni el 31 de desembre de 2012.

Un cop realitzada la definició de llocs de treball, aquesta s'aplicarà en el mes següent de la seva aprovació definitiva.

Article 10

Jornada i horari de treball

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

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants dels empleats i empleades, tenint en compte les festivitats oficials que coincideixin amb caps de setmana.

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

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels empleats i empleades de la Corporació, atenent a les necessitats del servei.

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

Als 365 dies de l'any els hem de restar:

23 dies laborables de vacances
12 dies festius establerts al calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya
2 dies festius locals a determinar per l'Ajuntament
52 dissabtes
52 diumenges
9 dies d'assumptes propis, dos dels quals es gaudiran el 24 i 31 de desembre en que es tanca l'Ajuntament, sempre que no siguin festius.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

El resultat es multiplicarà per la jornada diària per tal de determinar el còmput d'hores anuals

El personal gaudirà de flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada de treball. Aquesta flexibilitat consistirà en la possibilitat de començar i acabar la jornada fins a vint minuts abans o després de l'hora establerta, però sempre respectant el còmput setmanal d'hores efectives de treball.

En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial i diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

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

Amb caràcter general, s'estableix un horari de permanència obligatòria de 9 a 14 hores. El temps restant, fins a la jornada setmanal ordinària, es realitzarà, en horari de matí o tarda en funció de la millor atenció als administrats i les administrades i al bon funcionament dels serveis.

- Quant a l'horari del personal administratiu i el tècnic que així s'acordi, serà de 8 a 15 durant els mesos de juny a setembre. Entre els mesos d'octubre a maig es treballarà una tarda a la setmana dues hores, de 16 a 18, amb la reducció de la jornada de matí, de 8 fins a 14,35. L'horari s'adaptarà en el cas de jornades reduïdes.

- Quant a l'horari de la brigada serà de 7.30 a 14.30 hores, llevat dels mesos de maig a setembre en què serà de 7.00 a 14.00 hores. Per necessitats extraordinàries del servei degudament justificades es podran establir torns de tarda que es comunicaran amb suficient antelació i que es reduiran de la jornada laboral ordinària.

El personal de la brigada haurà de col·laborar en la realització de festes tradicionals (festa major d'estiu, festa major d'hivern, Monacàlia i Reis) fora de la seva jornada ordinària mitjançant torns rotatius per les diverses activitats que s'establiran amb la suficient antelació. Aquests treballs es consideraran extraordinaris i seran compensats d'acord amb els criteris que a aquest efecte estableix el present acord.

El cap de la brigada i els oficials 1 estaran de guàrdia un cap de setmana de cada 5 rotatiu a fi de garantir poder actuar en cas d'emergència. Aquesta disponibilitat serà retribuïda amb el plus de cap de setmana que s'estableix en la valoració de llocs de treball, sense que les hores que s'hi destinin rebin la consideració d'hores extraordinàries. Per tal de garantir aquesta freqüència, aquestes condicions es podran fer extensives a altres membres de la brigada.

Article 11

Vacances

El personal gaudirà cada any complet de servei d'unes vacances retribuïdes de 23 dies laborables o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica. El període mínim de gaudiment serà de 7 dies naturals. No obstant això, i sempre que ho permeti el servei, es podrà concedir un permís no retribuït per aquelles persones que ho sol·licitin. Els dies d'assumptes personals no es podran sumar al període de vacances a no ser que hi hagi una causa justificada i/o prèvia autorització de l'empresa.

Les vacances es gaudiran preferentment entre el 15 de juny i el 30 de setembre, llevat de necessitats del servei.

Cap treballador podrà iniciar el període de vacances anuals si es troba en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, o si gaudeix de llicència per maternitat, i les podrà gaudir quan hagi obtingut l'alta mèdica o hagi finalitzat la llicència per maternitat sempre que sigui dins de l'any natural.

L'inici i la finalització de les vacances serà dins l'any natural que correspongui. Els torns de vacances es donaran a conèixer per la corporació al seu personal amb una antelació mínima de dos mesos al període de gaudi.

Article 12

Llicències i permisos retribuïts

Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

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

Dimarts, 19 d'abril de 2011

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

b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

c) Per a exàmens finals en centres oficials, un dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.

d) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

e) Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, el temps indispensable per assistir-hi.

f) Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o primer grau d'afinitat, dos dies si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a quatre dies si és en una altra localitat.

g) Per raó de matrimoni o unió de fet els empleats públics tenen dret a una llicència de quinze dies naturals.

h) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'han d'atènyer al que sigui determinat per reglament, amb consulta prèvia als representants dels empleats públics.

i) Els empleats públics podran disposar de nou dies de permís l'any, per a assumptes personals sense justificació. Aquests dies seran de lliure elecció per part del treballador i es gaudiran des del 16 de gener fins el 15 de gener de l'any següent. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del treballador al qual es concedeix el permís. Aquests dies es veuran incrementats segons els criteris establerts a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Article 13

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Es reconeix al personal al servei de l'Ajuntament de Navarres la totalitat dels drets recollits per la llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, així com els reglaments que d'aquesta se'n deriven i les modificacions que es produeixin.

Article 14

Llicències i permisos no retribuïts

Els treballadors/ores de l'Ajuntament de Navarres tenen dret al gaudi de les llicències i permisos no retribuïts següents:

- Llicència per assumptes propis: El personal de l'Entitat Local tindrà dret a una llicència per assumptes propis, sense justificació i sense retribució, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas de 6 mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència és subordinada a les necessitats del servei.

- Per atendre a un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que convisqui amb el/la treballador/treballadora, en casos de malalties greus, es podrà concedir una llicència de 3 mesos sense retribució.

- Permís no retribuït: fins a 10 dies sempre que les sol·licituds responguin a causes justificades.

Les llicències i permisos no retribuïts de durada superior a un dia s'hauran de sol·licitar amb antelació suficient, llevat els casos de força major.

Article 15

Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria

Dimarts, 19 d'abril de 2011

amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant els set dies següents en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Capítol III

Retribucions i altres condicions econòmiques

Article 16

Retribucions

a) Les retribucions bàsiques i complementàries del personal laboral al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes per a la Funció Pública, aplicant-se els mateixos criteris per al reconeixement de triennis.

b) L'import del complement específic de cada lloc de treball serà determinat d'acord amb el que s'estableixi a la valoració i al corresponent catàleg o relació de llocs de treball.

Article 17

Nòmina mensual i pagues extraordinàries

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei de la Corporació serà l'antepenúltim dia de cada mes.

Els empleats públics de l'Ajuntament cobraran dues pagues extraordinàries, de quantia igual a una mensualitat íntegra.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà el 23 de juny conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 23 de desembre conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

Es procedirà a la regularització de les nòmines de tots els empleats públics per tal d'adaptar-les a l'estructura retributiva aplicable als funcionaris.

Article 18

Increment salarial

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

Article 19

Fons per a la millora de la prestació dels serveis públics

1. Entenent les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics com de la gestió de la Corporació, es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per a cada any de vigència del present acord de condicions de treball.

2. La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment dels objectius, sense que en cap cas sigui inferior al diferencial produït entre els increments aplicats i l'increment de l'índex de preus al consum acumulat a l'exercici anterior.

Article 20

Hores extraordinàries

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

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

Dimarts, 19 d'abril de 2011

El temps de treball corresponen a hores extraordinàries serà compensat preferentment per temps de descans. Cada hora extraordinària es compensarà amb una hora i trenta minuts de descans, tret de les realitzades en dia festiu, diumenge o horari nocturn, que es compensaran amb dues hores de descans.

A aquests efectes, es consideraran realitzades en festivitat les hores efectuades entre les 0.00 hores i les 24.00 hores del dia festiu, dissabte o diumenge i s'entendran realitzades en horari nocturn les hores extraordinàries treballades en qualsevol data entre les 22.00 hores i les 6.00 del dia següent.

La compensació amb temps de descans s'efectuarà en un termini no superior als quatre mesos des de la data de la prestació de les hores extraordinàries.

S'estableix un límit de 60 hores/any d'hores extraordinàries

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran ser acumulades a d'altres períodes de descans sempre que ho permetin les necessitats del servei.

No obstant allò que preveuen els apartats anteriors, quan no sigui possible la compensació horària, a criteri de la Corporació, les hores reals realitzades s'abonaran econòmicament a raó de 14 Euros/hora. Aquesta quantitat s'incrementarà en el mateix percentatge que s'apliqui a les retribucions anuals a partir del 2011.

Article 21

Indemnitzacions per raó del servei

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent, de la mateixa manera que al personal funcionari.

Capítol IV

Millores socials

Article 22

Jubilació

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

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

Els empleats i les empleades que ho desitgin, sempre que reuneixin els requisits establerts legalment, podran demanar la seva jubilació incentivada a partir dels seixanta anys, ja sigui de forma total o parcial.

En el cas de ser acceptada per la Corporació la sol·licitud de jubilació anticipada incentivada, l'Ajuntament abonarà una quantitat d'acord amb la següent escala, sempre que la persona tingui les deduccions corresponents sobre la base de cotització, en cas contrari s'adaptarà la quantia.

60 anys: 30 mensualitats

61 anys: 24 mensualitats

62 anys: 18 mensualitats

63 anys: 12 mensualitats

64 anys: 6 mensualitats

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

Article 23

Incapacitat temporal

Quan un/a empleat/da estigui en situació d'incapacitat laboral cobrarà el 100% durant un màxim de sis mesos en un període de dotze mesos.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

En supòsits excepcionals, es podrà acordar el manteniment d'aquesta retribució per un període superior a 6 mesos, previ acord de la comissió paritària.

Aquest dret s'extingirà a partir del moment en què es constati la no veracitat de l'esmentada situació de malaltia a través de les inspeccions mèdiques que pugui concertar el consistori amb una entitat autoritzada o en cas de negativa a sotmetre's a elles, previ acord de la comissió paritària.

Article 24 Assegurança

Els/les empleats públics/es, o si s'escau els seus hereus legals percebran les quantitats següents i pels conceptes que s'indiquen:

- a) Per mort derivada d'accident laboral o malaltia professional: 20.000 euros.
- b) Per incapacitat permanent en grau de absoluta o gran invalidesa derivada de accident laboral o malaltia professional: 50.000 euros.

Article 25 Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i que no vagin dirigits contra l'Ajuntament, llevat dels supòsits que l'empleat/da hagi actuat amb negligència, engany o mala fe.

Article 26 Bestretes

Cada empleat/da podrà demanar una bestreta anual reintegrable de, com a màxim, 2 mensualitats a retornar, sense interessos, en 12 terminis, prorrogables segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individual i particularment per la Comissió Paritària, essent potestat exclusiva de la Corporació la concessió d'aquestes bestretes, limitant la seva quantitat i forma de reintegrament atenent a les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de Tresoreria de la Corporació, en cada moment.

A títol orientatiu i en cap cas exclusiu, es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquestes bestretes:

1. Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.
2. Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.
3. Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.
4. Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.

Article 27 Fons social

Es crearà un fons social, gestionat conjuntament per la representació del Personal funcionari i laboral, amb la finalitat d'atendre a les necessitats del personal que es determini segons el reglament del fons, per un import equivalent a 0,5% de la massa salarial bruta de tot el personal al servei de l'Ajuntament de Navarcles.

Article 28 Gratificació per anys de servei

L'Ajuntament compensarà al seu personal pels anys de serveis actius de la següent manera:

Dimarts, 19 d'abril de 2011

- 25 anys de serveis efectius: 1 mes de vacances o una mensualitat íntegra
- 30 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 20% d'1 mensualitat
- 35 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 40% d'1 mensualitat
- 40 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 60% d'1 mensualitat

Article 29

Gratificació per jubilació

Quan un/una empleat/empleada es jubili amb més de 20 anys de serveis prestats rebrà una gratificació equivalent a:

- Entre 20 i 25 anys de servei: 1 mes de vacances o una mensualitat íntegra
- Entre 25 i 30 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 20% d'una mensualitat íntegra
- Entre 30 i 35 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 40% d'una mensualitat íntegra
- Entre 35 i 40 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 60% d'una mensualitat íntegra
- Amb més de 40 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 100% d'una mensualitat íntegra.

En el supòsit que coincideixin les situacions regulades als articles 28 i 29 l'empleat només podrà percebre una de les gratificacions

En cas que algun/a treballador/a s'aculli a la jubilació parcial gaudirà d'aquesta gratificació en el moment en què accedeixi a aquesta, sense que pugui generar aquest dret a l'arribar a la jubilació definitiva.

Article 30

Prestacions sanitàries i despesa per medicaments (només funcionaris)

Les funcionàries integrades provinents de l'antiga MUNPAL passen a integrar-se pel que fa a la prestació d'assistència sanitària al règim de la seguretat social a partir del dia 1 de març de 2010, mantenint-se les mateixes condicions que existien fins aquest moment i que es detallen en el document signat entre les parts i que figura com annex . Aprovat per acord de Ple de data 27 de gener de 2010.

Article 31

Ajut per fills discapacitats

Els empleats públics que tinguin al seu càrrec fills discapacitats psíquics, físics o sensorials, que no tinguin ingressos propis procedents d'altra administració i convisquin amb ells, rebran un ajut especial segons graus de discapacitat, d'una quantia de 70 Euros mensuals, en cas de discapacitat d'un 33% a 65% i de 100 Euros mensuals si és superior. Aquestes quantitats s'actualitzaran al mateix nivell que l'actualització anual dels salaris.

Article 32

Renovació del permís de conduir

L'Ajuntament retribuirà el 100% de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir als empleats públics que ocupin llocs de treball en els quals s'hagi establert com a requisit la tinença del mateix i sigui necessari pel desenvolupament de la seva feina a l'Ajuntament.

Capítol V

Promoció i formació

Article 33

Promoció i formació

Els empleats i les empleades de l'Ajuntament de Navarres tindran dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants. L'assignació dels cursos es sotmetrà al criteri de la Comissió Paritària.

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels empleats/des públics i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

La Corporació incrementarà substancialment l'oferta de formació i la vincularà a la promoció.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

També s'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

D'acord amb allò que preveu el Decret 214/1990, els empleats/des públics tenen el dret d'assistir a cursos de formació i perfeccionament amb la periodicitat i característiques i condicions d'accés que s'estableixin.

En conseqüència, la Corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres fora de l'Ajuntament. S'informarà al personal dels cursos que es realitzin dins o fora de l'Ajuntament, mitjançant anunci al tauler de personal.

La Corporació garanteix la concessió de les hores necessàries per l'assistència a cursos de perfeccionament professional i que el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest acord realitzarà els cursos de capacitat professional o de reciclatge per adaptació a un nou lloc de treball que determini l'administració.

Per col·lectius específics, i també si ho requereix el funcionament eficient dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen. En aquest cas si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores laborals festives.

Article 34

Promoció horitzontal

Es constituirà una comissió paritària entre la corporació i la representació del personal que, en el termini màxim d'un any des de l'aprovació del present Conveni, elaborarà una proposta de reglament per a la carrera horitzontal del personal al servei de l'Ajuntament de Navarxes.

Article 35

Provisió de vacants i selecció de personal

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable, respectant-se sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Article 36

Funcionarització

La corporació estudiarà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que siguin susceptibles de ser exercits per personal funcionari, tenint preferència per ocupar aquests llocs la persona que estigui ocupant la plaça en aquell moment. En tot cas, qualsevol procés de funcionarització requerirà la consulta prèvia amb la representació del personal.

Article 37

Creació, modificació o supressió de llocs o categories

De la creació, modificació o supressió dels llocs de treball, que correspon a la Corporació, es consultarà als representants del personal. Es respectaran sempre els drets legítimament adquirits d'acord amb el que disposi la normativa que sigui d'aplicació

Capítol VI

Seguretat i salut laboral

Article 38

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de la Llei esmentada, a:

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

Dimarts, 19 d'abril de 2011

- b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La Corporació haurà de:

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

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

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

- b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- c) Elaborar, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc
- d) informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.
- e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 39

Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.
- b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.
- c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborals, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la Corporació les mesures que cal prendre en cada cas.
- d) Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.
- e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.
- f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els/les representants dels empleats públics en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següents:

a) Ser informats/des per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar als empleats públics en matèria de seguretat i salut laboral

c) Ser consultats/des, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada de la representació del personal, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

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

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

f) Ser consultats/des prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

g) Ser informats/des dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

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

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

Article 40

Reconeixement mèdic

Anualment, la Corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador.

La Corporació donarà coneixement previ al Comitè de Salut del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial.

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

Article 41

Capacitat disminuïda

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el del servei de vigilància de la salut que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, en cas que sigui impossible l'adaptació del lloc de treball a les seves condicions personals serà traslladada a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat

Dimarts, 19 d'abril de 2011

La Corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als/a les empleats/des públics amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 42

Roba de treball

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

Capítol VIII

Drets sindicals

Article 43

Garanties de l'acció sindical.

La representació legal del personal té dret a exercir lliurement l'acció sindical convocant les reunions de la pròpia representació segons la legislació.

En la mesura de les seves possibilitats l'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present acord, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 44

Drets dels afiliats i les afiliades

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

Article 45

Facultats de la representació col·lectiva.

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants dels empleats públics gaudiran de les garanties i facultats següents:

- a) Els/les representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots/es els/les empleats/des públics que ho sol·licitin.
- b) No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de conveni.
- c) La Corporació facilitarà a la representació del personal, el local i mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.
- d) Tots els membres de la representació del personal disposaran de les hores mensuals que estableixen les disposicions vigents per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.
- e) Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral o social.
- f) Els membres de la representació dels empleats públics amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.
- g) Els/les representants dels empleats públics seran notificats de tots els expedients i sancions.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

Així mateix podran assistir a les compareixences dels/de les empleats/des públics expedientats, prèvia manifestació de l'interessat/da.

Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels empleats públics.

Capítol IX
Règim disciplinari

Article 46
Faltes disciplinaries

Les faltes comeses pels/per les empleats/des públics poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels Empleats públics, les faltes es classifiquen en:

1. Faltes lleus

Es consideraran com a faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

2. Faltes greus

Es consideren com a faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri del treballador, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador
- t) La reincidència en faltes lleus.
- u) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- v) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.
- w) L'assetjament moral i sexual sense abús d'autoritat.
- x) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan s'han pogut derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels empleats públics afectats.
- y) L'absència del lloc de treball sense causa justificada

3. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus, a més de les establertes a l'article 54 de l'Estatut dels Empleats públics, les següents:

- a) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- b) L'abandonament del servei.
- c) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- d) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals.
- e) La falta notòria i feaent de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
- f) Servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit

Dimarts, 19 d'abril de 2011

- g) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
- h) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- i) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- j) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
- k) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.
- l) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de la Corporació.
- n) L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.
- o) L'assetjament moral i sexual amb abús d'autoritat.
- p) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

Article 47 Sancions

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

Article 48 Tramitació

Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però en tot cas, es donarà audiència a la persona inculpada per que pugui fer al·legacions en el termini de 3 dies.

Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari, el qual haurà de ser substanciat en el termini de 90 dies, amb audiència a l'interessat/da i als/a les representants del personal prèvia a la suspensió provisional de funcions que, en el seu cas, es pugui imposar com a mesura de cautela.

A l'expedient haurà de constar la notificació a l'empleat/da, el nomenament d'instructor/a, el plec de càrrecs, el plec de descàrrec, l'informe de la representació del personal, la proposta de l'instructor/a sobre l'aplicació de la sanció i la resolució de l'òrgan competent.

La resolució per la qual s'acorda la sanció haurà de ser comunicada per escrit a l'empleat/da, fent-hi constar els fets que l'han motivada i la data d'efectes.

Article 49 Prescripció

Les infraccions comeses pel personal prescriuran: les lleus als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de què s'han comès, i en tot cas, al cap de sis mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, en el cas de faltes greus o molt greus, o pel termini d'audiència per la comissió de faltes lleus, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

Els terminis de prescripció de les sancions imposades seran els mateixos que els de les faltes.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

Article 50 Cancel·lació

Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició de l'empleat/da, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

Disposicions transitòries

1. Consolidació de llocs de treball

En les ofertes públiques d'ocupació dels anys 2011 i 2012 es procedirà a ofertar els llocs de treball corresponents a la seva plantilla orgànica que estiguin coberts interinament o temporal a l'ajuntament de Navarxes per tal de procedir a la seva consolidació.

El consistori es compromet a consultar amb la representació del personal les bases corresponents a aquestes convocatòries que, en el cas dels llocs de treball coberts interinament o temporal des d'abans de l'1 de gener del 2005 s'adaptaran a allò que recull la disposició transitòria quarta de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

2. Durant l'any 2011 i 2012 es realitzaran els processos d'adscripció i/o promoció interna necessaris per tal d'harmonitzar la plantilla actual amb la relació de llocs de treball acordada. Els processos concrets seran objecte de consulta amb la representació del personal.

Annex 1 Condicions específiques del personal de l'escola bressol

Personal de l'escola bressol:

El personal de l'escola bressol està format per: director/a, mestres, i auxiliars

Jornada laboral i horari:

La jornada laboral del personal de l'Escola Bressol serà de 35 hores setmanals.

30 hores lectives

2 hores no lectives: destinades a realitzar els claustres i la coordinació al centre.

3 hores no lectives: de preparació de material, reunions de pares, enteses sempre amb caràcter extraordinari.

L'horari serà de dilluns a divendres de 9h a 12h i de 15h a 18h. El Claustre decidirà quin dia de la setmana farà les dues hores no lectives destinades a realitzar els claustres i la coordinació.

El curs s'iniciarà l'1 de setembre i finalitzarà el 31 de juliol, tenint en compte que els 5 primers dies laborables de setembre es destinaran a la planificació del curs següent, a la realització de les entrevistes amb les famílies, la preparació de material. Els quatre darrers dies lectius del mes de juliol es dedicaran a la planificació del curs següent..

La jornada intensiva començarà el 23 de juny i l'horari a realitzar per les educadores serà de 9h a 13h.

Llocs de comandament:

La direcció l'assumirà una de les educadores del centre, tindrà una durada de 2 anys i l'elecció es farà a través del claustre de professores amb el vist i plau del regidor/a de l'Ajuntament de Navarxes.

La persona que assumeixi el càrrec quedarà exempta de dur tutoria i rebrà un complement en el seu sou, tal i com marca la valoració de llocs de treball.

A part de desenvolupar el càrrec de direcció també farà tasques de suport.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

Servei despertador:

El servei despertador el realitzarà el personal docent a través de torns rotatius. L'escreix de 2h 30' setmanals en la jornada del personal es realitzen a canvi de les tardes que es fa jornada intensiva. Qualsevol canvi en l'horari del servei despertador s'haurà de comunicar a l'equip docent i arribar als acords pertinents.

Retribucions:

Les retribucions del personal de l'escola Bressol es regiran pel que marca la Valoració de llocs de treball de l'ajuntament de Navarxes. En cas de suplències per malaltia o baixes les/els auxiliars que assumeixin la responsabilitat de l'aula cobraran igual que les educadores durant el període de la suplència.

En els casos que les baixes es prevegin de més de 15 dies, l'ajuntament procedirà a la contractació d'una persona suplent.

Vacances, dies festius i permisos:

El personal docent tindrà dret a un mes de vacances retribuïdes i es gaudirà del 1 al 31 d'agost.

Els dies festius de Nadal i Setmana Santa es regiran pel que marqui el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya. També contarán amb dos dies festius de caràcter local i tres dies festius de lliure elecció, que compensaran els 9 dies d'assumptes personals que el Conveni reconeix i que coincidiran amb els que realitzin les altres escoles de Navarxes. No obstant això, els empleats públics/es gaudiran d'un 1 dia de lliure disposició personal, subordinats a les necessitats del servei.

Roba de treball:

El personal de l'escola bressol se'ls facilitarà dues bates (una d'estiu i una d'hivern) anualment.

Adicional:

Atès que el personal de l'escola bressol incrementa les hores de dedicació, l'Ajuntament valora aquest esforç i es compromet a compensar aquest increment, tant aviat com la situació econòmica general millori, (en el termini de dos anys) i a incorporar la millora a la valoració de llocs de treball.

Calendari de finalització del curs de l'ESCOLA BRESSOL TINET:

Any 2009

Últim dia de curs: 24.7.2009

Dies de preparació: 27, 28, 29, 30 i 31 de juliol de 2009

Any 2010

Últim dia de curs: 26.7.2010

Dies de preparació: 27, 28, 29 i 30 de juliol de 2010

Any 2011

Últim dia de curs: 25.7.2011

Dies de preparació: 26, 27, 28, i 29 de juliol de 2011

Any 2012

Últim dia de curs: 25.7.2012

Dies de preparació: 26, 27, 30 i 31 de juliol de 2012

Any 2013

Últim dia de curs: 25.7.2013

Dies de preparació: 26, 29, 30 i 31 de juliol de 2013

Any 2014

Últim dia de curs: 25.7.2014

Dies de preparació: 28, 29, 30 i 31 de juliol de 2014

Dimarts, 19 d'abril de 2011

Any 2015

Últim dia de curs: 27.7.2015

Dies de preparació: 28, 29, 30 i 31 de juliol de 2015

Annex 2

Condicions específiques del personal de l'Escola Municipal de Música

Article 1

Organització del treball

L'organització del treball és facultat de l'equip directiu amb la col·laboració dels professors i secretari del centre i el vistiplau de l'Ajuntament.

Article 2

Jornada de treball i horaris

La jornada laboral i l'horari per a tot el personal inclòs dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest annex, el fixarà l'Equip Directiu amb la col·laboració dels empleats públics/es abans d'iniciar-se el curs acadèmic i d'acord amb les necessitats específiques i puntuals de l'Escola.

L'inici i finalització del curs escolar s'ajustarà al que disposi el calendari del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

La jornada laboral setmanal serà de 35 hores.

La distribució setmanal de l'horari laboral es farà en 5 dies a la setmana de dilluns a divendres de la manera següent:

- 18 hores lectives
- 6 hores d'activitats complementàries amb presència al centre
- 11 hores d'activitats relacionades amb la docència i amb la formació permanent. Aquestes hores no s'hauran de fer necessàriament al centre.

Les hores esmentades abans s'entenen per jornada setmanal a temps complet; en cas de contracte amb jornades a temps parcial la distribució horària es farà de manera proporcional a la jornada objecte del contracte.

Una hora lectiva té una durada de 60 minuts, durant el que el/la professor/a realitza la seva funció docent.

La distribució de l'horari lectiu el fixarà la Direcció del Centre, depenent de les necessitats específiques de l'Escola. S'elaborarà un quadrat per a cada professor on constarà l'horari lectiu i les hores de presència al centre i se'n trametrà una còpia a la Regidoria d'Educació de l'Ajuntament.

El màxim d'hores lectives diàries recomanades serà de 6. No obstant, la Direcció del Centre podrà autoritzar una distribució horària diferent si es donen els motius suficients.

Les hores complementàries amb presència al centre es dedicaran a claustres, tutories, reunions d'àrea, coordinació, juntes d'avaluació, participació en els òrgans col·legiats, tasques de mediateca, arxiu, investigació i publicació; així com també a l'organització de concerts o altres activitats complementàries a la docència. També a d'altres tasques anàlogues o similars.

Els professors/res estan obligats a complir, dins el marc horari general, l'horari de classe; estan obligats també a assistir als claustres, a les reunions d'àrea i a les derivades de la seva condició de tutor/a o del càrrec que ocupin. Són també d'assistència obligatòria les altres reunions extraordinàries no previstes en la programació general del centre que siguin degudament convocades pel Director/a.

En cas de reducció de jornada, ja sigui amb compactació o sense, no podran afectar més hores lectives que l'equivalent al 50% de les hores objecte de la reducció.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

Article 3

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- En el cas de compactacions d'hores derivades de la conciliació a la vida personal, familiar i laboral, aquestes s'aplicaran sobre la jornada que realitzi el professor/a.

- En el cas de reducció de jornada i degut a les característiques especials de la distribució de la jornada dels professors/es de l'escola de música, aquestes no es podran compactar i s'aplicarà primer a les hores no presencials en el centre, després a les hores presencials no lectives i al final a les hores lectives.

La jornada del personal no docent serà de 35 hores o proporcionals, distribuïdes al llarg de la setmana segons les necessitats del centre i d'acord amb l'Equip Directiu i el/la treballador/a, sempre seguint els criteris generals recollits en el document al qual s'annexen aquestes condicions.

Article 4

Equip directiu

La reducció de l'horari lectiu setmanal dels càrrecs directius serà: Director 8 hores; Cap d'Estudis 6 hores i Secretari acadèmic 4 hores. Aquesta reducció s'entendrà vinculada al càrrec; si això comporta una reducció d'hores lectives, un cop finalitzat el càrrec, aquestes hores hauran de ser retornades a la jornada del professor.

Els càrrecs directius tindran una retribució complementària d'acord amb la valoració dels llocs de treball.

Article 5

Vacances i permisos

Donades les característiques especials del sector de l'educació, el còmput per a determinar el nombre de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà d'agost a agost, i no per anys naturals.

Personal docent

Els 23 dies laborables de vacances anuals es gaudiran entre els mesos de juliol i agost. Tots els professors hauran de comunicar quan duen a terme aquests dies de vacances.

La durada del curs serà igual a la prevista pel Departament d'Educació de la Generalitat mitjançant l'Ordre que estableix el calendari escolar per als centres docents no universitaris. Els 9 dies d'assumptes propis ja estan compensats entre els tres dies assignats pel Departament d'Ensenyament, Nadal i Setmana Santa

Personal no docent

El personal no docent tindrà dret a gaudir de 23 dies laborables de vacances anuals entre els mesos de juliol i agost. Els 9 dies d'assumptes propis s'entén que es gaudeixen entre els dos dies assignats pel Departament d'Ensenyament als centres i Nadal i Setmana Santa

Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills, per assistència a concerts, classes magistrals o conferències (de caràcter excepcional). El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant els set dies següents en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 6

Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova, que per la seva categoria professional s'estableix a continuació:

- a) personal docent: 3 mesos
- b) personal no docent: 2 mesos

Dimarts, 19 d'abril de 2011

Finalitzat el període de prova, el treballador/a passarà a formar part de la plantilla del Centre, computant-se a tots els efectes l'esmentat període.

Adicional

Introducció:

Degut a les circumstàncies econòmiques de l'Ajuntament de Navarcles amb data al mes de juliol de 2008, els professors de l'Escola Municipal de Música de Navarcles s'han compromès a prendre un seguit de mesures en benefici de la comunitat educativa i del poble; i l'Ajuntament de Navarcles s'ha compromès a tornar a la situació inicial que recull el Conveni. Aquests compromisos mutus es recullen en els següents 6 punts:

1. Atès el dèficit que arrossega l'Escola Municipal de Música de Navarcles. Els professors de l'Escola de Música de Navarcles passaran a fer 19,5 hores lectives enlloc de les 18 hores que feien actualment. Aquesta reducció s'entén provisional i es revisarà en funció de l'evolució econòmica de l'Escola de Música i l'Ajuntament.

2. Durant l'any 2008, el dèficit de l'Escola Municipal de Música s'estima com a suportable per l'Ajuntament en 70.000 Euros, amb 170 alumnes i una càrrega docent de 7950 hores anuals (150 setmanals). Si amb aquests paràmetres, durant els propers anys es baixa d'aquesta quantitat, els professors podran optar per reduir de nou el número d'hores lectives o repartir la quantitat en concepte de productivitat entre tots els professors i d'acord amb la càrrega lectiva de cadascun. Per anys posteriors, aquesta quantitat s'actualitzarà d'acord amb l'Índex de Preus al Consum.

3. Aquesta quantitat es considera raonable amb els paràmetres de preus i subvencions de l'any 2008 i serà vàlida durant tot el període d'aquest Conveni.

4. El salari dels professors de l'Escola Municipal de Música serà el que s'acordi en la valoració dels llocs de treball que s'està realitzant en el marc de la negociació col·lectiva.

5. L'Ajuntament es compromet a tenir pel curs 2009-2010 definida una plantilla de professors de l'Escola Municipal de Música que es negociarà durant el present curs entre les dues parts.

6. S'autoritza al claustre de l'Escola Municipal de Música a posar en marxa a partir del primer trimestre del 2009, una oferta d'activitat cultural-musical complementària a l'oferta que ara es realitza. Aquesta oferta es retribuirà a part. Queda pendent definir les característiques i la retribució específica.

Annex 3

Condicions específiques dels vigilants municipals de Navarcles

Article 1

Jornada i horari de treball

1. El cos de vigilants estarà sotmès al sistema de torns de treball que podran comprendre el torn de treball en torn de matí, tarda o nit i la feina en diumenges i dies festius.

2. Existirà una plantilla anual, amb els torns, horaris, dies laborables i dies festius, que es podrà modificar segons necessitats del servei o absències de membres de la plantilla.

3. Base dels torns i horaris:

Dies laborables:

Matins

Agent A: Inici 06.00 h, fi del servei 13.00 h. Total: 7.00 h.

Cap vigilants: Inici 08.00 h, fi de servei 14.00 h. Total: 6.00 h.

Tardes

Agent C: Inici 14.00 h, fi de servei 21.00 h. Total: 7.00 h.

Cap vigilants: Inici 15.00 h, fi de servei 18.00 h. Total: 3.00 h.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

Nits

Agent D: Inici 21.00 h, fi de servei 04.00 h. Total: 7.00 h.

Agent E: Inici 23.00 h, fi de servei 06.00 h. Total: 7.00 h.

Festes

Agent F: (ve de treballar diumenge) fa festa dilluns, dimarts i dimecres.

Agent E: (ve de treballar dissabte) fa festa dimecres i dijous.

Caps de setmanes i festius:

1. Per tal de cobrir les 48h dels caps de setmana es formaran 3 parelles d'agents.
2. Els torns dels caps de setmanes seran rotatius, així els Agents gaudiran de dos caps de setmanes de festa i al tercer treballen un dia dels dos del cap de setmana 24 h (12 de presència i 12 de reten localitzables i amb capacitat a presentar-se en 30 minuts).
3. El període de presència física serà el comprés entre les 9 i les 13 h, entre les 18 i les 20 h i entre les 22 i les 4 h, havent d'estar localitzable la resta d'hores entre les 6 del matí del dissabte i les 6 del matí del diumenge per al torn de dissabte i entre les 6 del matí del diumenge i les 6 del matí de dilluns per al torn del de diumenge.
4. Al següent cap de setmana que torni a treballar la parella els agents rotaran el dia de treball (dissabte o diumenge).

Excepcionalment, les hores de presència i de retens es podrà modificar segons les necessitats del servei, actes o nova planificació horària, sense que es puguin excedir les 12 h de presència física.

Els dies festius la distribució horària es farà de manera equivalent a la dels caps de setmana.

Ajustament de torns per manca d'agents:

En cas que per motiu d'incapacitat laboral transitòria, de gaudiment de vacances o qualsevol altre motiu es redueixi el nombre d'agents, es mantindrà la mateixa estructura horària, amb la diferència que els matis en compte de ser 2 Vigilants només n'hi haurà 1 (que serà el Cap dels Vigilants) i l'horari serà de 6 a 14 h, en el cas que l'agent a substituir sigui el cap, l'horari de l'agent del torn de matí serà de 7 a 14 h amb una hora de reten de 6 a 7 h.

Descans setmanal:

1. Els/les vigilants que treballin el cap de setmana gaudiran del següent descans setmana:
 - a) El/la vigilant que ha treballat el dissabte gaudirà de dos dies de descans setmanal (dijous i divendres).
 - b) El/la vigilant que ha treballat el diumenge gaudirà de tres dies de descans setmanal (dilluns, dimarts i dimecres).
2. La resta de vigilants gaudiran del cap de setmana de descans setmanal.

Reforços i actes que requereixin la presència dels Vigilants municipals:

1. El cos de Vigilants Municipals de Navarcles haurà de cobrir les urgències i els actes que requereixin la seva presència en les funcions que els són pròpies.
2. Per tal de garantir aquesta cobertura es duran a terme reforços del servei de caràcter rotatiu i per ordre preestablert.

Canvis en la situació:

Aquests horaris es podran modificar, sempre i quan es cobreixi la totalitat del servei pels vigilants subjectes a aquest Conveni. La modificació es farà a proposta de l'Ajuntament, per la millora del servei i de les condicions laborals dels vigilants, previ acord a la comissió paritària de seguiment i interpretació del Conveni. En tot cas, però, la nova distribució horària haurà de complir els criteris següents:

1. No es podran realitzar jornades de treball superiors a les 12 h
2. Es respectarà un període mínim de descans entre jornades de 12 h
3. No es podrà treballar més de set dies consecutius, havent d'existir un descans mínim de 48 hores consecutives amb caràcter setmanal.

Dimarts, 19 d'abril de 2011

Article 2

Serveis extraordinaris

Els complements que consten en la valoració de llocs de treball compensen l'especial dedicació de vigilants, tant en el seu horari normal com en el servei de reforç per a activitats del municipi que han de realitzar. Es calculen dos reforços a l'any especials per cada vigilant, tret del cap de vigilants que es calculen quatre reforços l'any.

Aquests reforços estan regulats a la valoració de llocs de treball.

Es procurarà que el resultat final en hores de reforç sigui equitatiu entre tot el cos de vigilants.

Per la resta de serveis extraordinaris que excedeixin els serveis previstos en el seu quadrant de treball, es procedirà a la compensació d'acord amb allò que estableix el present Conveni.

Barcelona, 10 de març de 2011

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé