

Dilluns, 7 de setembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ d'1 de juliol de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Palafolls per al període 20.07.2013-31.12.2013 (codi de conveni núm. 08011032012000)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Palafolls subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 15 de juliol de 2013, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, 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, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'Empleat Públic.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Palafolls per al període 20.07.2013-31.12.2013 (codi de conveni núm. 08011032012000) 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 PALAFOLLS PER AL PERÍODE 20.07.2013-31.12.2013.

Capítol 1 Condicions generals.

Article 1 Finalitat.

L'objectiu del present Conveni és la regulació de les condicions de treball (socials, econòmiques i de salut laboral) del personal laboral de l'Ajuntament de Palafolls.

Article 2 Àmbit personal.

2.1 El present Conveni, en tot el seu contingut, serà d'aplicació al personal laboral fix, per temps indefinit i temporal, en aquest darrer cas amb les excepcions pròpies derivades de la temporalitat. Resta exceptuat expressament el personal eventual amb càrrec de confiança o assessorament especial o bé de funcions directives.

2.2 Cap treballador no podrà pactar individualment condicions o millores econòmiques, socials o personals al marge de la representació legal dels treballador/as i del marc normatiu aplicable al personal que presti els seus serveis a l'Administració Local.

Article 3 Vigència i durada.

3.1 El present Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura pels representants del personal i de la Corporació, prèvia aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

3.2 La durada del present Conveni serà fins el 31 de desembre del 2013, i es prorrogarà automàticament per anualitats si cap de les parts signants no el denuncia amb una antelació mínima de tres mesos a la data del seu venciment, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part. En el supòsit de denuncia el present Conveni estarà en vigor fins que s'aprovi el nou Conveni, amb un termini màxim d'un any, prorrogable a instància d'una de les dues parts per un altre any.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Article 4 Comissió mixta de seguiment de Conveni.

4.1 El present conveni s'interpreta d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo.

4.2 Això no obstant, les parts signants constituïran una Comissió mixta, en el termini de 15 dies des de la seva entrada en vigor, per tal de resoldre el conflictes d'interpretació de caràcter general que poguessin sorgir o li siguin sotmesos. Tindrà també la resta de funcions que es preveuen en aquest Conveni.

Aquesta Comissió serà paritària, i la integraran un terç dels representants dels treballadors/res i el mateix nombre de representants designats per l'Ajuntament. Ambdues parts podran ser assistits d'1 assessor amb veu, però sense vot.

4.3 La Comissió es reunirà de forma ordinària un cop al trimestre, podent-ho fer de forma extraordinària a petició de qualsevol de les parts. El seu funcionament serà establert de mutu acord per les dues parts.

4.4 Pel que fa als conflictes d'interpretació del conveni, en cas de desavinença a la Comissió de Seguiment i Interpretació d'aquest, les parts restaran obligades a plantejar la qüestió debatuda a l'autoritat competent de la Generalitat de Catalunya: Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), d'acord amb les normes i els estatuts de funcionament d'aquest organisme, o bé al Tribunal Superior de Catalunya.

Article 5 Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible.

Article 6 Garantia personal.

Es respectaran aquelles situacions personals, que amb caràcter global i còmput anual, continguin condicions més beneficioses i com a garanties ad personam que restin expressament formulades a les clàusules contractuals del treballador/a.

Capítol 2 Condicions de treball.

Article 7 Regulació general, jornada de treball i horari.

7.1 La jornada de tot el personal tindrà un promig setmanal de 37,5 hores. Per aquest any 2013, la jornada laboral serà de 1664 hores de treball efectiu en còmput anual. En aquest còmput anual ja resta descomptat el dia 12 d'octubre, festivitat nacional que aquest any escau en dissabte. Conseqüentment, els treballadors disposaran durant aquest any 2013 de 8.5h o la part proporcional a la seva dedicació horària, que podran gaudir en jornades senceres de treball o de forma fraccionada per hores completes, en concepte de regularització de jornada efectiva de treball.

7.2 L'horari d'obligada permanència, per al personal que presta el seu servei a les oficines municipals serà de 9:00 a 14:00 hores.

De 8:00 a 9:00 i de 14:00 h a 15:30 h podran ser hores de flexibilitat horària.

Les hores no realitzades per l'ús de la flexibilitat horària es recuperaran els dimarts a la tarda i els dissabtes al matí.

Els dissabtes l'horari de treball serà de 9:00 h a 14:00 h.

Els dimarts a la tarda, caldrà una pausa mínima d'una hora per dinar no retribuïda, entre la jornada de matí i la de tarda.

La jornada laboral de dimarts no podrà superar les 9 hores efectives de treball.

Per a la resta de serveis que ofereixen un horari d'atenció als usuaris, l'horari d'obligada permanència coincidirà amb aquesta franja horària. La flexibilitat es podrà disposar una hora abans i una hora i mitja després d'aquest horari d'obligada permanència.

La recuperació de la flexibilitat horària es realitzarà amb els mateixos criteris que la resta de personal, fixats per dimarts a la tarda i dissabte al matí.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

7.3 Els treballadors podran realitzar jornada d'estiu de 6.5 hores diàries del 15 de juny al 15 de setembre.

La jornada de treball efectiva deixada de realitzar durant l'estiu s'haurà de recuperar amb els mateixos criteris establerts que per a la flexibilitat horària, durant l'any en curs.

7.4 L'Ajuntament es reserva la potestat de controlar l'estricta compliment de l'horari de treball, mitjançant directrius, normatives i aparells de control situats en tots els centres de treball. En tot cas aquest control tindrà sempre un caràcter objectiu i no discriminatori entre els membres de la plantilla.

L'Ajuntament crearà un sistema de consultes en el que tots els empleats podran consultar en tot moment el saldo d'hores treballades per tal de facilitar, si s'escau, la seva recuperació.

Article 8 Descans diari setmanal diari i setmanal.

8.1 Tot el personal de l'Ajuntament de Palafolls que realitzi una jornada superior a 5 hores diàries de forma continuada, gaudirà de 20 minuts de descans diari retribuït amb dret a abandonar el lloc de treball efectiu. Es gaudirà el dit descans de les 9.00 a les 12.30 hores i en tot cas s'establiran torns que garanteixin l'adequada atenció al públic.

8.2 A partir del moment que la Corporació disposi de sistemes automatitzats de control d'accés, sortida i presència, el personal de l'Ajuntament que realitzi una jornada completa setmanal de 37.5 hores podrà gaudir d'un descans diari retribuït de 30 minuts.

Els empleats que realitzin una dedicació horària inferior, només podran gaudir d'un descans diari retribuït de 30 minuts, sempre i quan la jornada diària de treball sigui superior a les 5 hores diàries.

8.3 El descans diari retribuït, si no s'efectuà diàriament, no es podrà descomptar del temps efectiu de treball.

Article 9 Calendari personal laboral.

9.1. El calendari de festes oficials serà el publicat en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

9.2. Tot el personal tindrà dret a gaudir dels 12 dies festius que inclou el calendari de festes oficials, aprovat per Ordre del Departament d'Empresa de la Generalitat de Catalunya, i els 2 dies de festa local.

Els dies 24 i 31 de desembre romandran tancades les oficines públiques, a excepció dels serveis d'informació i registre general.

Els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin amb festiu, dissabte o dia no laborable.

Article 10 Vacances.

10.1 Els treballadors/es tindran dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils, o dels dies que els hi corresponguin proporcionalment si el temps de servei ha estat inferior a un any.

Els 22 dies hàbils de vacances es computaran en hores d'absència del lloc de treball en concepte de vacances i cada treballador disposarà d'un còmput de vacances en proporció a la jornada que realitza.

10.2 Els períodes de vacances es podran gaudir durant tot l'any, sense que s'estableixi un període mínim de dies consecutius de gaudiment.

10.3 Per determinar el gaudiment de les vacances dins de cada servei, es procedirà de mutu acord entre el personal i els respectius responsables de cada àrea o servei. En cas de conflicte d'interessos, s'atendrà a gaudir del torn de vacances segons el següents criteris:

1r: Antiguitat.

2n: Fill/s discapacitats al càrrec amb una discapacitat reconeguda igual o superior al 33%.

3r: Fill/s menors de 16 anys al càrrec.

4t: Familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat amb discapacitat igual o superior al 33%.

5è: Data de sol·licitud de vacances.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

En tot cas, s'aplicarà un sistema de torns rotatius en el gaudiment de les vacances, de manera que el treballador/a que en l'any anterior s'hagi vist beneficiat per l'aplicació dels anteriors criteris, no podrà gaudir del mateix període de vacances si es torna a generar conflicte d'interessos.

Es consideraran excepcionals aquells casos en què el lloc de treball sigui ocupat per un sol treballador/a; en aquests supòsits el torn rotatiu s'establirà amb aquelles àrees o serveis on els treballadors puguin realitzar funcions anàlogues o similars.

Els Responsables de cada departament i el Dept. de RRHH hauran de conèixer amb 2 mesos d'antelació les vacances del personal que tenen adscrits.

10.4 El termini màxim de gaudiment per a les vacances anuals serà el 30 de gener de l'any següent en què es va generar el dret.

10.5 Cap empleat/da de la corporació podrà iniciar les vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat o paternitat.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball derivat del permís per maternitat o permís per paternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural que corresponen, el treballador podrà fer-lo una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any que s'hagin originat.

10.6 El període de vacances anuals retribuïdes no serà substituïble per cap compensació econòmica.

Article 11 Permisos retribuïts i llicències.

11.1 El personal comprès en l'àmbit de l'aplicació d'aquest Conveni té dret a gaudir de permís retribuït per les causes següents.

a) Pel naixement, adopció o acolliment d'un o una menor, el progenitor/a que no gaudeix del permís de maternitat té dret a un permís de 5 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.

b) Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

Quan es tracti de la defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

c) Pel casament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que l'esdeveniment coincideixi en dia laborable del peticionari, 1 dia si és dins Catalunya i 2 si és fora.

d) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia; si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

e) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seva celebració i pel temps indispensable per fer-les. Caldrà acreditar la realització d'aquestes proves i el seu caràcter mitjançant escrit del centre oficial corresponent. En el supòsit d'empleats/ades municipals amb horari nocturn, el permís es gaudirà el dia immediatament anterior a l'examen.

f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

A aquest efecte, es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pot fer incórrer en responsabilitat, no pot ser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment ve determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

g) Per maternitat, paternitat, naixement, adopció o acolliment es podrà gaudir dels permisos previstos a 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 o la normativa vigent en cada moment.

h) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les treballadores embarassades 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.

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.

i) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se 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 podrà ser exercit indistintament per un o un altre dels progenitors, en el cas que tots dos treballin.

Igualment el treballador/a podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

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

j) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el treballador/a tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes.

Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

k) Per raons de guarda legal, quan el treballador/a tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret el treballador/a que precisi 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 pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

l) Per ser precis atendre la cura d'un familiar de primer grau, el treballador/a tindrà 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 hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

m) Per acompanyament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat a la consulta del metge, sempre que aquest no es pugui valer per si mateix, el temps imprescindible pel seu fet.

n) Per assumptes personals sense justificació es tindrà dret a gaudir de 3 dies de permís o a la part proporcional del temps treballat als treballador/as de nou ingrés a la Corporació. Atesa la naturalesa d'aquests dies, es podran gaudir durant tot l'any sense perjudici que alguns dies es distribueixin previ acord amb el treballador/a i la representació del personal, segons les necessitats del calendari anyal de treball.

Els assumptes propis es podran gaudir fins el 15 de gener de l'any següent en què es va generar el dret; el no gaudiment d'aquests dies de permís no donarà dret a cap compensació econòmica.

La sol·licitud d'aquest dies i/o hores es realitzarà amb l'antelació de 5 dies naturals, als Caps de l'Àrea respectiva i al Dept. de RRHH. L'atorgament d'aquest dies i/o hores de permís estarà subordinat a les necessitats del servei; la

Dilluns, 7 de setembre de 2015

denegació d'aquests permisos haurà d'ésser motivada àmpliament i per escrit. De manera excepcional i per motius urgent es podran sol·licitar els dies d'assumptes propis amb una antelació menor a l'establerta anteriorment de 5 dies; en aquests casos la seva concessió també restarà subordinada a les necessitats del servei i la seva denegació haurà de ser àmpliament motivada i per escrit.

Els dies d'assumptes propis es podran gaudir en jornades senceres de treball o de forma fraccionada en hores completes d'absència al lloc de treball.

Els 3 dies d'assumptes propis es computaran en hores completes d'absència al lloc de treball en concepte d'assumptes propis; i cada treballador disposarà d'un còmput de dies d'assumptes propis en proporció a la jornada que realitza.

o) Els progenitors amb fills discapacitats 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 2 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 rep atenció.

Article 12 Llicències retribuïdes.

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni té dret a gaudir de llicències retribuïdes per les causes següents:

a) Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball; si es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

b) Per matrimoni; el permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, 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.

Article 13 Llicències no retribuïdes.

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni té dret a gaudir de llicències no retribuïdes per assumptes propis, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas de 6 mesos de cada dos anys. La concessió d'aquestes llicències s'haurà de subordinar a les necessitats del servei, havent de resultar la seva denegació àmpliament motivada.

Article 14 Excedències i reduccions de jornada.

A) Excedències:

Les excedències a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública. Aquestes excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Qualsevol modificació legal en la configuració i regulació de les excedències serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

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 dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten 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.

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.

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

Dilluns, 7 de setembre de 2015

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.

A.1 Es podrà concedir excedència voluntària als treballadors que ho sol·licitin per interès particular, d'acord amb la legislació vigent en cada moment.

A.2 Els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència voluntària (no superior a 3 anys) per atendre la cura de cada fill, sigui per naturalesa, per adopció o per acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o en el cas de resolució judicial o administrativa.

Els treballadors/es en aquesta situació tenen dret a la reserva del seu lloc de treball amb destinació definitiva i el seu còmput a efectes de triennis, consolidació del grau personal i tots els drets passius. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins el cessament o fins el moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

A.3 Els treballadors també tindran el mateix dret de l'apartat anterior, per atendre la cura d'un familiar que es trobi al seu càrrec fins a segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, que per raó d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Els treballadors/es en aquesta situació tenen dret a la reserva del seu lloc de treball amb destinació definitiva i el seu còmput a efectes de triennis, consolidació del grau personal i tots els drets passius. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins el cessament o fins el moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

A.4 L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 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.

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

A.5 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 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

A.6 Els/les treballadors/res podran gaudir de l'excedència voluntària per incompatibilitats d'acord amb l'art. 86.2.c) del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

B) Reduccions de jornada.

Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública. Aquests reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Qualsevol modificació legal en la configuració i regulació de les reduccions de jornada serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

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

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.

B.1 Els treballadors/es 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:

Dilluns, 7 de setembre de 2015

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 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.

B.2 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.

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.

Capítol 3 Condicions econòmiques.

Article 15 Règim retributiu.

15.1 Els conceptes retributius del personal de l'Ajuntament de Palafolls afectat per l'àmbit d'aquest Conveni són els que determina el Reglament del personal al servei dels ens locals de Catalunya, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, i totes les disposicions que conformen l'Estatut i el règim del personal al servei de l'Administració local: retribucions bàsiques (sou, triennis, pagues extraordinàries), retribucions complementàries (complement de destí, complement específic, complement de productivitat i gratificacions per serveis extraordinaris).

15.2 En conseqüència, tot el personal es trobarà classificat en algun dels grups A1, A2, C1, C2 o Agrupacions Professionals, a què es refereix la disposició transitòria tercera de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'Empleat Públic.

Article 16 Retribucions.

L'increment de les retribucions serà l'autoritzat per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada any corresponent o exercici en els termes que en aquesta s'indiquin.

La data de transferència de la nòmina mensual, en el compte de cada treballador, serà efectuada el dia 28 de cada mes, o el dia hàbil anterior en cas que aquest escaigui en dissabte o festiu.

Article 17 Pagues extraordinàries.

A tot el personal li seran abonades 2 pagues extraordinàries, pagadores una a mitjans de juny i l'altre a mitjans de desembre, de conformitat amb la Llei de Pressupostos Generals de l'estat que cada any s'aprovi.

La data de transferència de les dues pagues extraordinàries, en el compte de cada treballador/a, es realitzarà el dia 23 de juny i 23 desembre, o el dia hàbil anterior en cas de ser dissabte o festiu.

Article 18 Gratificacions per serveis extraordinaris.

18.1 No serà obligatori realitzar hores extraordinàries. No obstant això, l'Ajuntament podrà requerir-ho al personal per portar a terme treball fora de la jornada habitual per atendre necessitats del servei. Estan prohibides les hores extraordinàries que tinguin caràcter sistemàtic.

18.2 Es tindrà, amb caràcter general, a la supressió d'aquests serveis extraordinaris habituals i continuats i es mantindrà la figura només en supòsits de períodes punta de treball, necessitats urgents sobrevinguts de canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies excepcionals derivades de l'activitat o dels serveis respectius.

18.3 Els serveis extraordinaris fora de la jornada de treball podran retribuir -se, econòmicament o ser compensats mitjançant períodes equivalents de descans.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

18.4 A l'efecte de compensació, els períodes de descans seran els següents:

En dia laborable normal, de 6.00 a 14.00 hores, i de 14.00 a 22.00 hores, 1 hora es compensarà amb una 1 i mitja.

En dies festius o nocturns, de 22.00 a 6.00 hores, 1 hora es compensarà amb 2 hores.

18.5 En el supòsit de retribució econòmica, el preu de l'hora extraordinària correspondrà a la següent distribució:

G: grup; PHN: preu hores normals en EUR; PHFN: preu hores festives i nocturnes en EUR, de 06.00 a 22. 00 hores.

G	PHN	PHFN
A1	42,26	49,08
A2	37,19	42,73
C1	35,63	40,85
C2	31,33	35,63
E	28,99	32,50

S'entén com a nocturn l'horari comprès entre les 22.00 i les 6.00 hores.

Es portarà un control del personal que ha realitzat treballs extraordinaris i, sempre que sigui possible, es realitzaran torns rotatius. S'haurà d'estudiar la necessitat i la urgència de la seva realització per part del responsable del servei, a fi que, d'acord amb l'esperit de la normativa vigent, els treballs extraordinaris no siguin freqüents ni habituals.

Article 19 Actualització valor hora.

El preu de l'hora corresponent a serveis extraordinaris augmentarà anualment en relació a l'increment previst a la Llei de Pressupostos de l'Estat per a cada anualitat.

Article 20 Serveis especials.

20.1 Tot el personal que hagi d'efectuar una jornada en diumenge o festiu, no prevista en el seu horari habitual, tindrà dret a 1 dia de descans a gaudir en 1 dia laborable, més la retribució d'1 dia de feina.

Article 21 Complement de productivitat.

Anualment el Ple, en aprovar el pressupost i la plantilla, fixarà la quantitat global corresponent a complements de productivitat, en concordança amb l'article 172.3 del Decret 214/1990.

Per tal de retribuir l'especial rendiment, l'interès i l'iniciativa dels treballadors en el desenvolupament de les seves funcions, es crea un fons pressupostari, que serà distribuït entre les diferents partides pressupostàries destinades al complement de productivitat. Aquest fons retribuirà els conceptes anteriors que s'apreciaran en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb el lloc de treball.

Per a l'abonament del complement de productivitat es tindran en compte els següents criteris de manera acumulativa:

- 1) S'abonarà el complement a tots aquells treballadors que hagin estat donats d'alta o alta assimilada l'anualitat sencera en què s'hagi meritat. En cas contrari no es tindrà dret a la seva percepció.
- 2) La plaça que ocupi el treballador ha d'estar en plantilla.
- 3) El treballador ha d'estar en situació de servei actiu en el moment de l'abonament del complement.
- 4) Els/les treballadors/res que no realitzin la jornada laboral completa, tindrà dret a percebre el complement de productivitat, sempre amb la part proporcional de la jornada realitzada a aquest efecte.

Article 22 Bestretes de retribucions.

22.1 El personal que ho necessiti pot demanar una bestreta de les seves retribucions, fins a un màxim de 3 vegades la seva retribució mensual. Les quantitats bestretes es retornaran mitjançant deduccions que s'aplicaran directament a la

Dilluns, 7 de setembre de 2015

nòmina mensual durant un termini màxim de catorze mensualitats. No es podrà sol·licitar una nova bestreta fins que s'hagi retornat l'anterior.

No serà d'aplicació aquest article per al personal temporal que no ocupa llocs de plantilla.

22.2 En circumstàncies excepcionals, la Corporació podrà acordar l'ampliació de la quantitat i/o del termini de devolució.

Article 23 Indemnització per raó de servei.

23.1 En el no previst en aquest Conveni serà d'aplicació el que preveu el Real Decret 462/2002.

23.2 L'import de la renovació del carnet de conduir de tots els treballadors/es, que efectivament condueixin vehicles oficials, anirà a càrrec de l'Ajuntament, així com les despeses originades per l'obtenció del mateix.

23.3 L'Ajuntament proveirà als col·lectius que per necessitats del servei sigui necessari del vestuari adequat a la temporada i a les funcions que realitza, com també de calçat adequat.

L'Ajuntament es reserva la potestat de comprovar l'adequat estat del vestuari lliurat en el treballador/a en el seu moment i autoritzar la corresponent substitució, si s'escau.

Article 24 Despeses de quilometratge.

Tot treballador/a que, de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva tasca fora del terme municipal, amb el vehicle de la seva propietat, tindrà dret a que se li abonin les despeses de quilometratge a raó de 0,34 EUR/km. pels automòbils i de 0,14 EUR/km. per les motocicletes. Aquests preus seran revisats anualment d'acord amb l'IPC a Catalunya. Així mateix li seran abonats el tiquets d'autopista i d'aparcament, al mes següent de la seva realització.

Capítol 4 Assistència Jurídica.

Article 25 Pòlisses d'assegurança.

25.1 L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurança que cobreixi al treballador que, a causa de la seva tasca, sigui sotmès a un procés civil.

25.2 La Corporació ha de facilitar l'assessorament i la defensa jurídica a tots els treballadors que tinguin qualsevol conflicte judicial derivat del treball que duen a terme a l'Ajuntament, i també el pagament de les costes si és el cas.

Capítol 5 Formació.

Article 26 Formació.

26.1 Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal; per tant, l'Ajuntament la proporcionarà.

26.2 Es facilitarà al personal l'obtenció de títols acadèmics corresponents a matèries relacionades amb l'Administració procurant ajustar el seu horari, períodes de vacances, etc., per fer-los compatibles amb l'assistència al centre docent, en la mesura que les necessitat del servei ho permetin. Quan els estudis no estiguin relacionats amb l'Administració, l'atorgament dels drets derivats d'aquest apartat serà discrecional per part de l'Ajuntament.

26.3 Es facilitarà la formació a diversos col·lectius organitzant cursos propis o proporcionant l'assistència a d'altres d'externs.

26.4 Als representants del personal se'ls facilitarà l'assistència a cursos de formació sindical.

26.5 L'Ajuntament cobrirà les despeses dels cursos més les dietes, quan siguin impartits per l'EAPC, per la Diputació i altres administracions públiques o entitats que imparteixen cursos de formació.

26.6 La preferència per assistir a cursos vindrà determinada per aquells treballadors que hi hagin participat en menys ocasions i per aquells que estiguin desenvolupant llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Article 27 Ajuts per a estudis.

27.1 Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest tindrà dret a beneficiar-se de beques per dur a terme estudis homologats per Ministeri d'Educació o pel Departament de la Generalitat de Catalunya i estudis no homologats pels organismes esmentats, sempre que aquests darrers comportin una millora en els seus coneixements que pugui ser aplicada a la seva feina.

27.2 La persona interessada haurà de formalitzar la sol·licitud mitjançant una instància, que haurà d'anar acompanyada de la documentació necessària. El termini per presentar la sol·licitud finirà el 30 de novembre per aquells estudis el calendari dels quals no concedeixi cap termini concret.

Examinades les sol·licituds, l'alcaldia o l'òrgan competent resoldrà la concessió o denegació de les beques, la qual cosa serà notificada a les persones interessades, als departaments d'Intervenció i Tresoreria i al delegat de personal.

27.3 L'Ajuntament destinarà per a beques un 0,085% del pressupost de l'Ajuntament, exceptuades les partides d'inversió.

27.4 La quantia de les beques serà del 100% de l'import de la matrícula per als estudis homologats pel Ministeri d'Educació o pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya quan aquests es realitzin en centres oficials públics o concertats.

27.5 En el cas que el nombre de sol·licituds presentades superi la quantitat consignada a aquest afecte en el pressupost, aquest import s'incrementarà amb les quantitats retornades pels beneficiaris de l'any immediatament anterior.

Si, tot i així, el nombre de sol·licituds supera la quantitat assenyalada, la Comissió de Formació fixarà els criteris per a atorgar els ajuts i informarà sobre la seva concessió a l'alcaldia o l'òrgan competent.

27.6. Els ajuts per a estudis es perdran en concórrer alguna de les causes següents:

- a) Renúncia de la persona beneficiària.
- b) Obtenció d'una beca o ajut d'un altre organisme públic o privat.
- c) No realització dels estudis per als quals es va concedir la beca. A Aquest efecte, s'entén que els estudis no s'han dut a terme quan no s'ha aprovat, almenys, el 51% de les assignatures matriculades dins el curs escolar. La superació d'aquest percentatge s'acreditarà mitjançant l'aportació dels resultats de proves abans del 31 d'octubre de cada any.

La pèrdua de la beca comportarà la devolució de l'import concedit, excepte en cas de cessament en la situació de servei actiu si es justifica haver aprovat la meitat de les assignatures.

Article 28 Selecció de personal.

La selecció de personal es farà d'acord amb el regim jurídic aplicable a cada cas, respectant-se sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en el marc de la Llei 7/2007 pel qual s'aprova l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i del Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol.

Article 29 Accés a la Funció Pública Local.

Els sistemes selectius de personal laboral fix seran els d'oposició, concurs-oposició i concurs de valoració de mèrits.

Article 30 Funcionarització.

Per part de l'Ajuntament de Palafolls, en el cas que s'hagi de procedir a un procés de funcionarització, es procedirà a la informació, amb temps suficient, al Comitè d'Empresa.

Article 31 Promoció interna.

30.1 L'Ajuntament de Palafolls garantirà la promoció interna, que permeti accedir d'un grup de titulació a un altre de titulació immediatament superior, al personal inclòs dins de l'aplicació d'aquest Conveni.

30.2 El percentatge de vacants a cobrir per promoció interna serà fixat en tot cas per l'Ajuntament.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Capítol 6 Condicions socials.

Article 32 Complement per situacions d'incapacitat temporal.

32.1 L'Ajuntament complementarà la prestació d'incapacitat temporal per contingències comunes del personal laboral al seu servei, amb els límits màxims permesos pel Reial Decret-Llei 20/2012, d'acord amb el següent detall:

a) Del primer fins el tercer dia, ambdós inclosos, el 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

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

c) A partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

32.2 En supòsits d'incapacitat temporal per contingències professionals es percebrà el 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació d'incapacitat temporal i al llarg de tot el període de durada d'aquesta.

32.3 Les prestacions que derivin de situacions d'incapacitat temporal que es produeixin durant l'embaràs o les motivades per una situació de violència de gènere percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins el 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Article 33 Absència del lloc de treball dels empleats que per raons de malaltia no generin situació d'incapacitat temporal.

D'acord amb la Disposició Addicional trenta-vuitena de la Llei 17/2012, de 27 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2013, l'absència al treball per causa de malaltia o accident que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal, per part del personal al que es refereix l'article 9 del Reial decret Llei 20/2012, comportarà, l'aplicació del descompte en nòmina previst per a la situació d'incapacitat temporal, en els termes i condicions que estableixin respecte al seu personal cadascuna de les Administracions Públiques.

En aquest sentit s'acorda que als empleats de l'Ajuntament no se'ls hi aplicarà deducció a les seves retribucions per l'absència de fins a 4 dies al llarg de l'any natural.

Aquestes absències han d'estar sempre motivades per malaltia o accident i no han de donar lloc a una incapacitat temporal.

Aquestes absències exigiran la justificació de l'absència amb document acreditatiu.

D'aquesta absència de quatre dies a l'any, només tres dies podran tenir lloc en dies consecutius.

Article 34 Beneficiaris.

Els ajuts que es preveuen en els articles següents només seran objecte d'abonament quan es compleixin els requisits establerts en l'article 20 d'aquest conveni en relació al complement de productivitat.

Article 35 Ajuts familiars.

A més dels ajuts familiars previstos per la normativa de protecció social, l'Ajuntament atorgarà els següents a tot el seu personal:

Per naixement de fills: 150 EUR.

Per matrimoni o formació de parella estable, acreditada per convivència: 120 EUR.

Article 36 Fons social.

36.1 La despesa econòmica que es produeixi per la utilització necessària d'aparells audiodfons, aparells oftalmològics, pròtesis bucodentals, medicaments al·lèrgics o altres aspectes mèdics extraordinaris no coberts per la Seguretat Social seran abonats per l'Ajuntament en els termes previstos en aquest conveni.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

36.2 La regulació i seguiment d'aquestes ajudes la determinarà la Comissió Paritària, que valorarà la decisió de la concessió o denegació dels ajuts en cada cas. Existeix un pressupost límit, i la distribució s'ajustarà als criteris de moderació i equitat.

De les ajudes anteriorment descrites es beneficiaran els treballadors, cònjuges i fills fins els 25 anys d'edat, que convisquin amb la unitat familiar del treballador de l'Ajuntament i tinguin dependència econòmica del mateix.

L'Ajuntament de Palafròls es compromet a abonar les despeses mèdiques el 31 de juliol de l'any corresponent a la presentació de les sol·licituds per part dels treballadors.

36.3 Si la cobertura sanitària de la Seguretat Social no absorbís la despesa econòmica que produeixi la utilització necessària de qualsevol tipus de pròtesi o d'altre servei mèdic, aquesta es cobrirà amb la partida destinada a fons social.

36.4 L'Ajuntament també abonarà els medicaments homeopàtics quan siguin prescrits pels metges col·legiats, d'acord amb els procediments que preveu aquest Conveni col·lectiu, en el seu apartat corresponent pel seu abonament.

Article 37 Procediment per a la seva obtenció.

37.1 L'objecte del present és regular l'import del fons social, així com el procediment a seguir per la seva obtenció.

El treballador/a que ho demani, haurà de dirigir a la Corporació, cada any, durant el primer trimestre, una instància adjuntant a la sol·licitud els justificants de les despeses produïdes (factura oficial amb totes les dades desglossada per conceptes, CIF, nom comercial, producte i/o tractament, import i nom de l'interessat, així com el document acreditatiu de la relació de consanguinitat o afinitat i el certificat de convivència) corresponents a l'any anterior.

El Fons Social es farà càrrec com a màxim del 75% de les despeses presentades. Aquest percentatge serà minorat d'acord a les sol·licituds presentades i la dotació pressupostària del Fons Social.

37.2 Als treballadors que, en la prestació dels seus serveis, se'ls retiri el permís de conduir com a conseqüència d'una sanció governativa o judicial dictada amb motiu d'un accident de circulació conduint un vehicle oficial o particular, se'ls abonarà una indemnització de 200 EUR mensuals, amb una durada màxima de 24 mesos, amb càrrec a la dotació del fons social. Aquest abonament es farà sempre que no concorrin circumstàncies de mala fe. En aquest apartat s'inclouran els desplaçaments que facin els delegats de personal quan compleixin els seus deures socials.

37.3 L'import del fons social resultarà d'aplicar sobre la massa salarial bruta anual el percentatge del 2.00% +IPC de la Comunitat Autònoma.

37.4 L'ajut del fons social que rebi el treballador no serà minorat en funció de la dedicació parcial o completa de la seva jornada de treball.

Article 38 Assegurança per accident o malaltia.

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurança extraordinària per cas de mort, gran invalidesa o incapacitat absoluta per tota mena de treball. La pòlissa d'assegurança ha de cobrir la jornada laboral, incloent el període de descans diari retribuït, treballs extraordinaris i els desplaçament al lloc o des del lloc de treball, així com desplaçaments relacionats amb la tasca a realitzar per motius de treball o formació professional. S'inclourà dins de la pòlissa d'assegurança de vida la causa de l'infart de miocardi.

La Comissió Paritària anualment es podrà reunir per tal de realitzar la revisió de les condicions de les pòlisses subscrietes per l'Ajuntament i descrites en aquest article.

Article 39 Pla de pensions.

Les aportacions que realitzarà la Corporació anualment al Pla de Pensions resten congelades fins que així ho disposin les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Els treballadors de forma voluntària podran realitzar una deducció de 100 EUR al mes de juny i/o 100 EUR al mes de desembre de les seves retribucions, per tal de fer aportacions individuals al pla de pensions de cada treballador; la comunicació d'aquestes aportacions es faran amb caràcter anual, abans del 31 de març de cada exercici.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Article 40 Ajut per a fill disminuïts.

40.1 Els ajuts al personal amb fills o parents de primer grau disminuïts físics o psíquics que estiguin sota la seva dependència econòmica seran els següents:

Disminució de 1r grau: 180 EUR/mensuals.

Disminució de 2n grau: 130 EUR/mensuals.

Disminució de 3r grau: 90 EUR/mensuals.

40.2 L'ajut serà concedit per l'òrgan competent, a sol·licitud de l'interessat, acreditant la condició de discapacitat amb el corresponent certificat CAD (Centre d'Atenció a Disminuïts), el certificat de convivència i la situació de dependència econòmica.

40.3 La concessió dels ajuts es revisarà anualment per part de l'Ajuntament, sense perjudici que el beneficiari resti obligat a comunicar qualsevol variació que es produís en les circumstàncies que varen donar lloc a la concessió. Les ajudes finalitzaran per decés de la persona discapacitada objecte de l'ajuda, per cessament de la dependència econòmica de la persona discapacitada objecte de l'ajuda amb el/la treballador/a de l'Ajuntament de Palafolls i per les altres circumstàncies que porten aparellada la pèrdua de la condició de personal laboral de l'Ajuntament de Palafolls.

Article 41 Jubilació anticipada i parcial.

41.1 Els treballadors que es jubilin abans de l'edat ordinària establerta podran sol·licitar una indemnització d'acord amb l'escala econòmica següent:

5 anys abans de l'edat ordinària de jubilació: 18.000 EUR.

4 anys abans de l'edat ordinària de jubilació: 11.400 EUR.

3 anys abans de l'edat ordinària de jubilació: 10.000 EUR.

2 anys abans de l'edat ordinària de jubilació: 8.800 EUR.

1 any abans de l'edat ordinària de jubilació: 7.500 EUR.

41.2 Els empleats que ho sol·licitin podran acollir-se a la jubilació parcial en el moment en què la normativa vigent ho permeti, sempre que el/la treballador/a reuneixi els requisits i condicions establerts en el Règim de Seguretat Social o el que li sigui d'aplicació.

Capítol 7 Seguretat i Salut laboral.

Article 42 Seguretat, higiene i salut laboral.

42.1 L'Ajuntament de Palafolls posarà els mitjans necessaris per tal de millorar la seguretat, la higiene i la salut laboral del personal comprès en aquest Conveni, destinant-hi una partida pressupostària anual.

42.2 El Comitè de Seguretat i Salut serà competent per a dur a terme estudis, anàlisis i propostes relatives a la seguretat (espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball a l'abast del treballador/a/a), higiene (vestuaris i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat en els llocs de treball) i salut laboral (sanitat, etc.).

42.3 El Comitè de Seguretat i Salut podrà sol·licitar la paralització d'una determinada activitat quan disposin d'un informe mèdic, constatat, que acrediti que aquesta activitat comporta un risc per a la salut de la persona afectada.

42.4 El Comitè de Seguretat i Salut disposarà de l'assessorament tècnic, jurídic i sanitari, necessari per a l'exercici de les seves funcions, el quals serà facilitat per l'Ajuntament de Palafolls.

42.5 Els treballadors que així determini l'avaluació de riscos laborals del seu lloc de treball tindran dret a rebre per part de l'Ajuntament les vacunes que s'estimin oportunes: grip, tètanus, antial·lèrgiques, hepatitis, etc.

42.6 Tot el personal tindrà dret a una revisió mèdica anual i voluntària en funció dels riscos laborals inherents al lloc de treball que ocupa, excepte en el casos que la normativa prevegi la seva obligatorietat; el resultat, que serà totalment confidencial, es lliurarà a la persona interessada, bé en el seu domicili o bé en el seu lloc de treball, segons indiqui l'empleat.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Article 43 Assetjament sexual.

43.1 L'assetjament sexual i/o la violència en el treball fa referència a la conducta abusiva exercida en el lloc de treball, tant per superiors jeràrquics com per iguals companys de lloc de treball, sense el consentiment de la persona que el pateix, de forma que crea un ambient laboral intimidador, hostil i humiliant per a la víctima i posa en perill el seu lloc de treball o en condiona la seva carrera professional.

Com a principi bàsic definitori, l'assetjament sexual consisteix en la conducta sexual o altres comportaments basats en els sexe que afecten a la dignitat de la persona, així com en comportaments físics, verbals o no verbals, indesitjables per a la persona que els suporta sota coacció d'una o més persones de dites accions.

43.2 L'Ajuntament de Palafròls així com el Comitè de Seguretat i Salut posaran tots els mitjans i esforços necessaris al seu abast per a que no es produeixi cap conducta d'assetjament sexual o que atempti contra la llibertat sexual d'una persona.

43.3 Correspondrà a cada persona determinar el comportament que és acceptable i el que és ofensiu.

Allò que distingeix l'assetjament sexual del comportament amistós és que el primer és indesitjable i el segon és acceptat i mutu.

43.4. Per a la víctima, els efectes principals són:

- a) obstacle a la integració adequada al món laboral.
- b) estrès amb trastorns físics i/o emocionals, ansietat, depressió, etc.
- c) disminució i pèrdua d'autoestima.
- d) repercussions en l'àmbit familiar, social, etc.

Per a l'Ajuntament:

- a) un clima inadequat, que redueix la productivitat.
- b) és causa d'absentisme de qui ho pateix, de baixes temporals i definitives.
- c) efectes negatius sobre els treballadors/es que no són assetjats perquè tenen por a les represàlies.
- d) afecta directament la rendibilitat, la imatge i la credibilitat de l'Ajuntament com a institució pública i garant dels drets i llibertats dels ciutadans.

Article 44 Assajament moral i psicològic (mobbing).

44.1 L'assajament moral i psicològic es defineix com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva, tant dels superiors jeràrquics com del propis companys del grup laboral o d'altres àrees, sobre una altre persona/es mitjançant gestos, paraules, comportaments i actituds, de manera sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat o intermitent, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de les seves tasques funcionals encarregades al seu lloc de treball, fer-li el buit, etc. amb finalitat d'aconseguir l'abandonament del seu lloc de treball.

En aquest sentit, són causes de mobbing els atacs a la vida privada, atacs mitjançant aïllament social, agressions verbals, com cridar, insultar, criticar permanentment i negativament el treball d'aquesta/es persona/es, canvis arbitraris d'ubicació del lloc de treball amb separació de la resta de companys, menyspreu de les seves decisions i /o observacions, etc.

Els efectes del mobbing són els mateixos de l'article anterior referent a l'assetjament sexual, entre d'altres més que es puguin imputar i es recullin en la jurisprudència corresponent.

44.2 El Comitè de Seguretat i Salut buscarà el recolzament i l'assessorament més ampli possible amb les demés administracions per poder dur a terme el millor possible el descrit en aquest Conveni.

44.3 Les malalties provocades i/o derivades dels esmentats assetjaments són considerades com a risc professional, per tant, reconegudes com accidents de treballs.

Article 45 Canvi de lloc per raó de salut.

45.1 El personal en situació de servei actiu que, per raó de malaltia, hagi d'exercir funcions diferents a les del seu lloc de treball podrà ser traslladat, previ acord amb el treballador/a i amb el coneixement del Comitè de Seguretat i Salut, a un lloc de treball que d'acord amb la capacitat, sigui el més operatiu possible; en tot cas el treballador/a afectat conservarà

Dilluns, 7 de setembre de 2015

el sou base, triennis i la resta de conceptes retributius (destí, específic, productivitat i complements transitoris personals).

45.2 Al personal que pateixi alguna minusvàlua com a resultat d'un accident o malaltia, l'Ajuntament el destinarà a un lloc de treball d'acord amb el seu estat, sempre que sigui possible i prèvia consulta amb la representació del personal.

Article 46 Protecció de l'embaràs.

L'Ajuntament adoptarà les mesures necessàries per evitar qualsevol risc durant l'embaràs i adaptarà les condicions i el temps de treball de la treballadora afectada, d'acord amb l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Article 47 Malaltia i accidents.

Es consideren accidents de treball, a més dels ocorreguts en la jornada laboral pròpiament dita, els ocorreguts in itinere, els ocorreguts en el desplaçament i l'estada a cursos, assumptes sindicals, judicials o de qualsevol altre classe, sempre que siguin per raó del servei.

Capítol 8 Règim disciplinari.

Article 48 Règim disciplinari.

El règim disciplinari per al personal laboral ha de ser idèntic al del personal funcionari, tant en l'aspecte processal com en el substantiu, en tot allò que no sigui contradictori o incompatible amb la naturalesa peculiar d'aquella classe de personal. No li és aplicable, en particular, la institució funcional de la separació del servei, matèria en la qual el personal laboral s'ha de regir per les regles reguladores de l'acomiadament disciplinari a l'Estatut dels Treballadors i la legislació social complementària.

Capítol 9 Condicions sindicals.

Article 49 Lliure Sindicació.

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors, així com també a la no-discriminació, perjudici o sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Article 50 Competències del Comitè d'Empresa.

El Comitè d'Empresa o en absència d'aquest el Delegat de personal, com a representants de tot el personal subjecte a aquest Conveni, tindrà les següents competències i la seva opinió haurà d'ésser tinguda en compte:

1. Rebre informació suficient sobre els assumptes que puguin afectar el personal i sobre la política que es segueix a aquest respecte d'acord amb el que es disposa en els apartats següents.
2. Rebre informació per l'Ajuntament de les decisions adoptades per aquest sobre les següents qüestions:
 - a) Reestructuració de les plantilles.
 - b) Pla de formació professional per part de l'Ajuntament.
 - c) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.
3. Col·laborar amb l'Ajuntament per aconseguir l'establiment d'aquelles mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.
4. Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions de la plantilla.
5. Conèixer els models de contractació de treball de l'Ajuntament i els documents relatius a la contractació o acabaments laborals.
6. Ésser informat de totes les obertures d'expedients disciplinaris a treballadors i les sancions imposades per faltes molt greus.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

7. Tenir coneixement i ser escoltats pel que fa a les quantitats que percebi tot el personal per complement de productivitat, així mateix com de les hores extres que es realitzin fora de la jornada normal i/o ordinàries.

8. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre absentisme laboral i les seves conseqüències, i els estudis periòdics del medi ambient del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

9. Plantejar davant dels òrgans corresponents de la Corporació aquells assumptes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i higiene, desenvolupaments del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social en allò que sigui competència de la Corporació.

10. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de contractació, condicions de treball, seguretat social i ocupació, seguretat i higiene, i exercir, si aquest és el cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

11. Informar els seus representants de tots els termes i qüestions a què es refereix aquest article.

Article 51 Representació col·lectiva.

L'elecció i composició dels òrgans de representació col·lectiva de personal s'acomodarà a la legislació vigent en la matèria.

Article 52 Seccions Sindicals.

52.1 Els treballadors pertanyents a una central sindical tenen dret a formar secció sindical.

52.2 Els treballadors afiliats a un sindicat podran constituir seccions sindicals, tal com s'indica a la Llei Orgànica 11/1985 de Llibertat Sindical, les quals tindran els drets que s'estableixin en l'article 8 de l'esmentat text legal.

Article 53 Dels Delegats de prevenció.

Pel que fa al règim jurídic d'aquests delegats en tot moment s'atendrà al que disposa la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i de més legislació que desplegui dita Llei.

Article 54 Assemblees.

54.1 Els treballadors podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea. Les assemblees en el centre de treball s'autoritzaran fora de les hores de treball, llevat d'acord entre l'alcaldia i els qui estiguin legitimats per convocar-les.

54.2 Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- a) Delegats de Personal.
- b) El Comitè d'Empresa.
- c) Un mínim del 33% de treballadors de la plantilla.

54.3 Correspon a l'alcalde rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- b) Assenyalar l'hora i el lloc de la celebració.
- c) La convocatòria haurà de ser dirigida a la totalitat del col·lectiu.

54.4 El Comitè d'Empresa podrà convocar reunions sectorials sotmeses als mateixos requisits de l'assemblea.

Article 55 Assessors sindicals.

El Comitè d'Empresa podrà utilitzar els serveis d'assessors, si ho considera oportú, durant les sessions de la Comissió Paritària i durant la negociació del Conveni.

Article 56 Serveis mínims.

En els casos de vaga, l'Ajuntament definirà els serveis mínims imprescindibles de permanència que, pel caràcter especial de determinats llocs de treball, hagin de mantenir-se.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Disposició final.

En tot el que no està previst ni regulat en el present Conveni col·lectiu, s'atendrà el que disposa la legislació vigent i disposicions reglamentàries en cada moment. Les condicions fixades en el present Conveni es consideren mínimes i en conseqüència qualsevol millora establerta en noves disposicions legals que es promulguin prevaldrà sobre l'establert en el present Conveni.

Queden expressament derogades totes les clàusules normatives contingudes en els convenis vigents a l'entrada en vigor del present Conveni, mantenint-se vigents les clàusules de contractes que continguin condicions més beneficioses i com garanties ad personam.

Després de la tramitació i aprovació d'aquest Conveni col·lectiu, l'Ajuntament el publicarà i difondrà, salvaguardant sempre la bona informació de tot el personal que presti els seus serveis en aquest Ajuntament.

Traducción literal del texto aportado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALAFOLLS PARA EL PERÍODO 20.07.2013-31.12.2013.

Capítulo 1 Condiciones generales.

Artículo 1 Finalidad.

El objetivo del presente Convenio es la regulación de las condiciones de trabajo (sociales, económicas y de salud laboral) del personal laboral del Ayuntamiento de Palafolls.

Artículo 2 Ámbito personal.

2.1 El presente Convenio, en todo su contenido, será de aplicación al personal laboral fijo, por tiempo indefinido y temporal, en éste último caso con las excepciones propias derivadas de la temporalidad. Se exceptúa expresamente el personal eventual con cargo de confianza o asesoramiento especial o bien de funciones directivas.

2.2 Ningún trabajador podrá pactar individualmente condiciones o mejoras económicas, sociales o personales al margen de la representación legal de los trabajadores/as y del marco normativo aplicable al personal que preste sus servicios en la Administración Local.

Artículo 3 Vigencia y duración.

3.1 El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma por los representantes del personal y de la Corporación, previa aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.

3.2 La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2013, y se prorrogará automáticamente por anualidades si ninguna de las partes firmantes lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, por escrito y con constancia fehaciente a la otra parte. En el supuesto de denuncia el presente Convenio estará en vigor hasta que se apruebe el nuevo Convenio, con un plazo máximo de un año, prorrogable a instancia de una de las dos partes para otro año.

Artículo 4 Comisión mixta de seguimiento de Convenio.

4.1 El presente convenio se interpreta de acuerdo con el sentido gramatical de sus cláusulas y en atención a los objetivos que se persiguen en firmarlo.

4.2 No obstante, las partes firmantes constituirán una Comisión mixta, en el plazo de 15 días desde su entrada en vigor, a fin de resolver los conflictos de interpretación de carácter general que pudieran surgir o le sean sometidos. Tendrá también el resto de funciones que se prevén en este Convenio.

Esta Comisión será paritaria, y la integrarán un tercio de los representantes de los trabajadores/as y el mismo número de representantes designados por el Ayuntamiento. Ambas partes podrán ser asistidos de 1 asesor con voz, pero sin voto.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

4.3 La Comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, pudiendo hacerlo de forma extraordinaria a petición de cualquiera de las partes. Su funcionamiento será establecido de mutuo acuerdo por ambas partes.

4.4 En cuanto a los conflictos de interpretación del convenio, en caso de desavenencia en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del mismo, las partes quedarán obligadas a plantear la cuestión debatida a la autoridad competente de la Generalidad de Cataluña: Consorcio de Estudios, Mediación y Conciliación en la Administración Local (CEMICAL), de acuerdo con las normas y los estatutos de funcionamiento de este organismo, o bien en el Tribunal Superior de Cataluña.

Artículo 5 Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

Artículo 6 Garantía personal.

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global y cómputo anual, contengan condiciones más beneficiosas y como garantías ad personam que queden expresamente formuladas en las cláusulas contractuales del trabajador/a.

Capítulo 2 Condiciones de trabajo.

Artículo 7 Regulación general, jornada de trabajo y horario.

7.1 La jornada de todo el personal tendrá un promedio semanal de 37,5 horas. Para este año 2013, la jornada laboral será de 1664 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. En este cómputo anual ya queda descontado el día 12 de octubre, festividad nacional que este año procede en sábado. Consecuentemente, los trabajadores dispondrán durante este año 2013 de 8,5 h o la parte proporcional a su dedicación horaria, que podrán disfrutar en jornadas enteras de trabajo o de forma fraccionada por horas completas, en concepto de regularización de jornada efectiva de trabajo.

7.2 El horario de obligada permanencia, para el personal que presta su servicio en las oficinas municipales será de 9:00 a 14:00 horas.

De 8:00 a 9:00 y de 14:00 h a 15:30 h podrán ser horas de flexibilidad horaria.

Las horas no realizadas por el uso de la flexibilidad horaria se recuperarán los martes por la tarde y los sábados por la mañana.

Los sábados el horario de trabajo será de 9:00 h a 14:00 h.

Los martes por la tarde, habrá una pausa mínima de una hora para comer no retribuida, entre la jornada de mañana y la tarde.

La jornada laboral del martes no podrá superar las 9 horas efectivas de trabajo.

Para el resto de servicios que ofrecen un horario de atención a los usuarios, el horario de obligada permanencia coincidirá con esta franja horaria. La flexibilidad se podrá disponer una hora antes y una hora y media después de este horario de obligada permanencia.

La recuperación de la flexibilidad horaria se realizará con los mismos criterios que el resto de personal, fijados para el martes por la tarde y sábado por la mañana.

7.3 Los trabajadores podrán realizar jornada de verano de 6.5 horas diarias del 15 de junio al 15 de septiembre.

La jornada de trabajo efectiva dejada de realizar durante el verano se tendrá que recuperar con los mismos criterios establecidos que para la flexibilidad horaria, durante el año en curso.

7.4 El Ayuntamiento se reserva la potestad de controlar el estricto cumplimiento del horario de trabajo, mediante directrices, normativas y aparatos de control situados en todos los centros de trabajo. En todo caso este control tendrá siempre un carácter objetivo y no discriminatorio entre los miembros de la plantilla.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

El Ayuntamiento creará un sistema de consultas en el que todos los empleados podrán consultar en todo momento el saldo de horas trabajadas para facilitar, en su caso, su recuperación.

Artículo 8 Descanso diario y semanal.

8.1 Todo el personal del Ayuntamiento de Palafròlles que realice una jornada superior a 5 horas diarias de forma continuada, disfrutará de 20 minutos de descanso diario retribuido con derecho a abandonar el puesto de trabajo efectivo. Se disfrutará dicho descanso de las 9.00 a las 12.30 horas y en todo caso se establecerán turnos que garanticen la adecuada atención al público.

8.2 A partir del momento que la Corporación disponga de sistemas automatizados de control de acceso, salida y presencia, el personal del Ayuntamiento que realice una jornada completa semanal de 37,5 horas podrá disfrutar de un descanso diario retribuido de 30 minutos.

Los empleados que realicen una dedicación horaria inferior, sólo podrán disfrutar de un descanso diario retribuido de 30 minutos, siempre y cuando la jornada diaria de trabajo sea superior a las 5 horas diarias.

8.3 El descanso diario retribuido, si no se efectuó diariamente, no se podrá descontar del tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 9 Calendario personal laboral.

9.1. El calendario de fiestas oficiales será el publicado en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

9.2. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de los 12 días festivos que incluye el calendario de fiestas oficiales, aprobado por Orden del Departamento de Empresa de la Generalidad de Cataluña, y los 2 días de fiesta local.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información y registro general.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con festivo, sábado o día no laborable.

Artículo 10 Vacaciones.

10.1 Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que les correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio ha sido inferior a un año.

Los veintidós días hábiles de vacaciones se computarán en horas de ausencia del puesto de trabajo en concepto de vacaciones y cada trabajador dispondrá de un cómputo de vacaciones en proporción a la jornada que realiza.

10.2 Los períodos de vacaciones se podrán disfrutar durante todo el año, sin que se establezca un período mínimo de días consecutivos de disfrute.

10.3 Para determinar el disfrute de las vacaciones dentro de cada servicio, se procederá de mutuo acuerdo entre el personal y los respectivos responsables de cada área o servicio. En caso de conflicto de intereses, se atenderá a disfrutar del turno de vacaciones según los siguientes criterios:

1. Antigüedad.
2. Hijo/s discapacitados a cargo con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.
3. Hijo/s menores de 16 años en el cargo.
4. Familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad igual o superior al 33%.
5. Fecha de solicitud de vacaciones.

En todo caso, se aplicará un sistema de turnos rotativos en el disfrute de las vacaciones, por lo que el trabajador/a que en el año anterior se haya visto beneficiado por la aplicación de los anteriores criterios, no podrá disfrutar del mismo período de vacaciones si se vuelve a generar conflicto de intereses.

Se considerarán excepcionales aquellos casos en que el lugar de trabajo sea ocupado por un solo trabajador/a; en estos supuestos el turno rotativo se establecerá con aquellas áreas o servicios donde los trabajadores puedan realizar funciones análogas o similares.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Los Responsables de cada departamento y el Dpto. de RRHH deberán conocer con 2 meses de antelación las vacaciones del personal que tienen adscritos.

10.4 El plazo máximo de disfrute para las vacaciones anuales será el 30 de enero del año siguiente en que se generó el derecho.

10.5 Ningún empleado/a de la corporación podrá iniciar las vacaciones si se encuentra en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia por maternidad o paternidad.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo derivado del permiso por maternidad o permiso por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año que se hayan originado.

10.6 El período de vacaciones anuales retribuidas no será sustituible por compensación económica.

Artículo 11 Permisos retribuidos y licencias.

11.1 El personal comprendido en el ámbito de la aplicación de este Convenio tiene derecho a disfrutar de permiso retribuido por las siguientes causas.

a) Por el nacimiento, adopción o acogimiento de un o una menor, el progenitor/a que no disfruta del permiso de maternidad tiene derecho a un permiso de 5 días laborables consecutivos dentro de los diez días siguientes a la fecha de nacimiento, o la llegada del menor o la menor adoptado o acogido en el hogar familiar en el caso de adopción o acogimiento. En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso se amplía a diez días si se trata de dos hijos ya quince días si son tres o más.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) Por boda de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el evento coincida en día laborable del peticionario, 1 día si es dentro Cataluña y 2 si es fuera.

d) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día; si comporta traslado a otra localidad, hasta cuatro días.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable para hacerlas. Será necesario acreditar la realización de estas pruebas y su carácter mediante escrito del centro oficial correspondiente. En el supuesto de empleados/as municipales con horario nocturno, el permiso se disfrutará el día inmediatamente anterior al examen.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

A tal efecto, se considerará como deber inexcusable aquel que su incumplimiento puede hacer incurrir en responsabilidad, no puede ser llevado a cabo mediante representante y su cumplimiento viene determinado por una norma legal o decisión administrativa o judicial.

g) Por maternidad, paternidad, nacimiento, adopción o acogimiento se podrá disfrutar de los permisos previstos en la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña o la normativa vigente en cada momento.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas durante el tiempo necesario para llevar a cabo estas prácticas, previa justificación de la necesidad de hacerlo dentro de la jornada de trabajo.

Las parejas que optan por la adopción o el acogimiento permanente o preadoptivo tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente hechos en Cataluña, durante el tiempo necesario, con la justificación previa a realizar dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

j) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de doce semanas.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

k) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/a tenga cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

l) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

m) Por acompañamiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad en la consulta del médico, siempre que éste no pueda valerse por sí mismo, el tiempo imprescindible para su hecho.

n) Por asuntos personales sin justificación se tendrá derecho a disfrutar de 3 días de permiso o la parte proporcional del tiempo trabajado a trabajador/as de nuevo ingreso en la Corporación. Dada la naturaleza de estos días, se podrán disfrutar durante todo el año sin perjuicio de que algunos días se distribuyan previo acuerdo con el trabajador/a y la representación del personal, según las necesidades del calendario anual de trabajo.

Los asuntos propios se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente en que se generó el derecho; el no disfrute de estos días de permiso no dará derecho a ninguna compensación económica.

La solicitud de estos días y/u horas se realizará con la antelación de 5 días naturales, a los Jefes del Área respectiva y al Depto de RRHH. El otorgamiento de estos días y/u horas de permiso estará subordinado a las necesidades del servicio; la denegación de estos permisos deberá ser motivada ampliamente y por escrito. De manera excepcional y por motivos urgentes se podrán solicitar los días de asuntos propios con una antelación menor a la establecida anteriormente de 5 días; en estos casos su concesión también estará subordinada a las necesidades del servicio y su denegación deberá ser ampliamente motivada y por escrito.

Los días de asuntos propios se podrán disfrutar en jornadas enteras de trabajo o de forma fraccionada en horas completas de ausencia al puesto de trabajo.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Los 3 días de asuntos propios se computarán en horas completas de ausencia al puesto de trabajo en concepto de asuntos propios; y cada trabajador dispondrá de un cómputo de días de asuntos propios en proporción a la jornada que realiza.

o) Los progenitores con hijos discapacitados tienen derecho conjuntamente a permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. Asimismo, tienen derecho a 2 horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija discapacitado recibe atención.

Artículo 12 Licencias retribuidas.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tiene derecho a disfrutar de licencias retribuidas por las siguientes causas:

a) Para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo; si se concede por interés propio de la Administración, el trabajador tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.

b) Por matrimonio; el permiso por razón de matrimonio o por inicio de convivencia, en el caso de las uniones estables de pareja, tiene una duración de quince días naturales consecutivos. Los cónyuges o convivientes pueden disfrutar dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de la boda o del inicio de la convivencia.

Artículo 13 Licencias no retribuidas.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tiene derecho a disfrutar de licencias no retribuidas por asuntos propios, la duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de 6 meses de cada dos años. La concesión de estas licencias se deberá subordinar a las necesidades del servicio, debiendo resultar su denegación ampliamente motivada.

Artículo 14 Excedencias y reducciones de jornada.

A) Excedencias:

Las excedencias a que tendrá derecho el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio serán las que establezca en cada momento la normativa vigente en materia de función pública. Estas excedencias serán actualizadas en cada momento que se produzca una modificación al respecto.

Cualquier modificación legal en la configuración y regulación de las excedencias será directamente aplicable al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio si la normativa derogada no generará ningún tipo de derecho consolidado.

No se pueden acumular dos periodos de excedencia en caso de que ocurra una nueva causa. Si durante el período de excedencia un nuevo sujeto causante da derecho a otro período de excedencia, el inicio de este pone fin al primero.

El ejercicio simultáneo de la excedencia por dos personas que prestan sus servicios en el sector público por razón de un mismo hecho causante sólo es permitido, con la autorización previa, si lo solicitan de forma expresa los interesados y si no afecta al funcionamiento de los servicios.

Las excedencias para cuidar de un hijo o hija o de familiares son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de excedencia.

Si una vez finalizada la causa que ha originado la declaración de la excedencia voluntaria la persona afectada no solicita el reingreso en el plazo de un mes, se declara de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

En el caso de excedencia voluntaria por razón de violencia de género, la Administración notificará a la persona afectada, con un mes de antelación, que termina la excedencia y que dispone de un mes, a contar desde la finalización de la excedencia, para pedir la ampliación o para reincorporarse.

A.1 Se podrá conceder excedencia voluntaria a los trabajadores que lo soliciten por interés particular, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

A.2 Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria (no superior a 3 años) para atender al cuidado de cada hijo, sea por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en el caso de resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores/as en esta situación tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo con destino definitivo y su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y todos los derechos pasivos. Sin embargo, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los derechos generales sobre este hasta el cese o hasta el momento en que se resuelva la convocatoria de provisión correspondiente.

A.3 Los trabajadores también tendrán el mismo derecho del apartado anterior, para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe ninguna actividad retribuida.

Los trabajadores/as en esta situación tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo con destino definitivo y su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y todos los derechos pasivos. Sin embargo, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los derechos generales sobre este hasta el cese o hasta el momento en que se resuelva la convocatoria de provisión correspondiente.

A.4 La excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia se puede solicitar, por una duración mínima de 2 años y máxima de 15 años, si el cónyuge o la cónyuge o el conviviente o la conviviente debe residir en otro municipio porque ha obtenido un puesto de trabajo estable.

El periodo de excedencia no computa a efectos de trienios, de grado personal y de derechos pasivos, ni comporta la reserva del destino.

A.5 La excedencia voluntaria por violencia de género se otorga a las mujeres víctimas de la violencia de género por el tiempo que soliciten.

El periodo de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de provisión o derechos pasivos y comporta la reserva del mismo puesto de trabajo durante 6 meses, sin perjuicio de que se pueda ampliar este plazo, de conforme a lo dispuesto en la normativa sobre violencia de género.

A.6 Los/las trabajadores/as podrán disfrutar de la excedencia voluntaria por incompatibilidades de acuerdo con el art. 86.2.c) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre.

B) Reducciones de jornada.

Las reducciones de jornada a que tendrá derecho el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio serán los que establezca en cada momento la normativa vigente en materia de función pública. Estas reducciones serán actualizadas en cada momento que se produzca una modificación al respecto.

Cualquier modificación legal en la configuración y regulación de las reducciones de jornada será directamente aplicable al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio y la normativa derogada no generará ningún tipo de derecho consolidado.

Las reducciones de jornada establecidas por esta ley son incompatibles con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de la reducción.

No se puede conceder la reducción de jornada a dos personas por el mismo hecho causante, salvo que la ejerzan de una manera alternativa y sin que el plazo global supere el establecido como máximo.

B.1 Los trabajadores/as pueden disfrutar de una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la percepción del 80% o del 60% de la retribución, respectivamente, en los siguientes supuestos:

a) Para cuidar de un hijo o hija menor de 6 años, siempre que se tenga la guarda legal.

b) Para cuidar de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no haga ninguna actividad retribuida, siempre que se tenga la guarda legal.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

c) Porque tienen a cargo un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida igual o superior al 65% o con un grado de dependencia que le impide ser autónomo, o que requiere dedicación o atención especial.

d) Las mujeres víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra.

B.2 Las personas con una discapacidad legalmente reconocida que, por este motivo, deben recibir tratamiento en centros públicos o privados tienen derecho a una reducción de jornada de trabajo equivalente al tiempo que tienen que dedicar, sin pérdida de sus retribuciones íntegras.

Para disfrutar de esta reducción de jornada hace falta un informe del servicio médico correspondiente que justifique la necesidad del tratamiento, la periodicidad o duración aproximada y la necesidad de que se lleve a cabo en el horario laboral.

Capítulo 3 Condiciones económicas.

Artículo 15 Régimen retributivo.

15.1 Los conceptos retributivos del personal del Ayuntamiento de Palafròlts afectado por el ámbito de este Convenio son los que determina el Reglamento del personal al servicio de los entes locales de Cataluña, aprobado por el Decreto 214/1990, de 30 de julio, y todas las disposiciones que conforman el Estatuto y el régimen del personal al servicio de la Administración local: retribuciones básicas (sueldo, trienios, pagas extraordinarias), retribuciones complementarias (complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios).

15.2 En consecuencia, todo el personal se encontrará clasificado en alguno de los grupos A1, A2, C1, C2 o Agrupaciones Profesionales, a que se refiere la disposición transitoria tercera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, El Estatuto del Empleado Público.

Artículo 16 Retribuciones.

El incremento de las retribuciones será el autorizado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año correspondiente o ejercicio en los términos que en esta indiquen.

La fecha de transferencia de la nómina mensual, en la cuenta de cada trabajador, será efectuado el día 28 de cada mes, o el día hábil anterior en caso de que este sea el caso en sábado o festivo.

Artículo 17 Pagas extraordinarias.

A todo el personal le serán abonadas 2 pagas extraordinarias, pagaderas una a mediados de junio y el otro a mediados de diciembre, de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado que cada año se apruebe.

La fecha de transferencia de las dos pagas extraordinarias, en la cuenta de cada trabajador/a, se realizará el día 23 de junio y 23 diciembre, o el día hábil anterior en caso de ser sábado o festivo.

Artículo 18 Gratificaciones por servicios extraordinarios.

18.1 No será obligatorio realizar horas extraordinarias. No obstante, el Ayuntamiento podrá requerir al personal para llevar a cabo trabajo fuera de la jornada habitual para atender necesidades del servicio. Están prohibidas las horas extraordinarias que tengan carácter sistemático.

18.2 Se tendrá, con carácter general, a la supresión de estos servicios extraordinarios habituales y continuados y se mantendrá la figura sólo en supuestos de períodos punta de trabajo, necesidades urgentes sobrevenidas de cambios de turnos, ausencias imprevistas, casos de emergencia y otras circunstancias excepcionales derivadas de la actividad o de los servicios respectivos.

18.3 Los servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo podrán retribuirse, económicamente o ser compensados mediante períodos equivalentes de descanso.

18.4 A efectos de compensación, los periodos de descanso serán los siguientes:

En día laborable normal, de 6.00 a 14.00 horas y de 14.00 a 22.00 horas, 1 hora se compensará con una 1 y media.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

En días festivos o nocturnos, de 22.00 a 6.00 horas, 1 hora se compensará con 2 horas.

18.5 En el supuesto de retribución económica, el precio de la hora extraordinaria corresponderá a la siguiente distribución:

G: grupo; PHN: precio horas normales en EUR; PHFN: precio horas festivas y nocturnas en EUR (de 06.00 a 22. 00 horas).

G	PHN	PHFN
A1	42,26	49,08
A2	37,19	42,73
C1	35,63	40,85
C2	31,33	35,63
E	28,99	32,50

Se entiende como nocturno el horario comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas.

Se llevará un control del personal que ha realizado trabajos extraordinarios y, siempre que sea posible, se realizarán turnos rotativos. Se deberá estudiar la necesidad y la urgencia de su realización por parte del responsable del servicio, a fin de que, de acuerdo con el espíritu de la normativa vigente, los trabajos extraordinarios no sean frecuentes ni habituales.

Artículo 19 Actualización valor hora.

El precio de la hora correspondiente a servicios extraordinarios aumentará anualmente en relación al incremento previsto en la Ley de Presupuestos del Estado para cada anualidad.

Artículo 20 Servicios especiales.

20.1 Todo el personal que deba efectuar una jornada en domingo o festivo, no prevista en su horario habitual, tendrá derecho a 1 día de descanso a disfrutar en 1 día laborable, más la retribución de 1 día de trabajo.

Artículo 21 Complemento de productividad.

Anualmente el Pleno, al aprobar el presupuesto y la plantilla, fijará la cantidad global correspondiente a complementos de productividad, en concordancia con el artículo 172.3 del Decreto 214/1990.

Para retribuir el especial rendimiento, el interés y la iniciativa de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, se crea un fondo presupuestario, que será distribuido entre las diferentes partidas presupuestarias destinadas al complemento de productividad. Este fondo retribuirá los conceptos anteriores que se apreciarán en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el puesto de trabajo.

Para el abono del complemento de productividad se tendrán en cuenta los siguientes criterios de forma acumulativa:

- 1) Se abonará el complemento a todos aquellos trabajadores que hayan sido dados de alta o alta asimilada la anualidad entera en que se haya devengado. En caso contrario no se tendrá derecho a su percepción.
- 2) La plaza que ocupe el trabajador debe estar en plantilla.
- 3) El trabajador debe estar en situación de servicio activo en el momento del abono del complemento.
- 4) Los/las trabajadores/as que no realicen la jornada laboral completa, tendrá derecho a percibir el complemento de productividad, siempre con la parte proporcional de la jornada realizada al efecto.

Artículo 22 Anticipos de retribuciones.

22.1 El personal que lo necesite puede pedir un anticipo de sus retribuciones, hasta un máximo de 3 veces su retribución mensual. Las cantidades anticipadas se devolverán mediante deducciones que se aplicarán directamente a la nómina mensual durante un plazo máximo de catorce mensualidades. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que se haya devuelto el anterior.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

No será de aplicación este artículo para el personal temporal que no ocupa puestos de plantilla.

22.2 En circunstancias excepcionales, la Corporación podrá acordar la ampliación de la cantidad y/o del plazo de devolución.

Artículo 23 Indemnización por razón de servicio.

23.1 En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo previsto en el Real Decreto 462/2002.

23.2 El importe de la renovación del carné de conducir de todos los trabajadores/as, que efectivamente conduzcan vehículos oficiales, correrá a cargo del Ayuntamiento, así como los gastos originados por la obtención del mismo.

23.3 El Ayuntamiento proveerá a los colectivos que por necesidades del servicio sea necesario del vestuario adecuado a la temporada y a las funciones que realiza, así como de calzado adecuado.

El Ayuntamiento se reserva la potestad de comprobar el adecuado estado del vestuario entregado en el trabajador/a en su momento y autorizar la correspondiente sustitución, en su caso.

Artículo 24 Gastos de kilometraje.

Todo trabajador/a que, de forma circunstancial y debidamente autorizado, tenga que ejercer su tarea fuera del término municipal, con el vehículo de su propiedad, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de kilometraje a razón de 0,34 EUR/Km. los automóviles y de 0,14 EUR/Km. para las motocicletas. Estos precios serán revisados anualmente de acuerdo con el IPC en Cataluña. Asimismo le serán abonados el tickets de autopista y de aparcamiento, al mes siguiente de su realización.

Capítulo 4 Asistencia Jurídica.

Artículo 25 Pólizas de seguro.

25.1 El Ayuntamiento contratará una póliza de seguro que cubra al trabajador que, debido a su labor, sea sometido a un proceso civil.

25.2 La Corporación facilitará el asesoramiento y la defensa jurídica a todos los trabajadores que tengan cualquier conflicto judicial derivado del trabajo que llevan a cabo en el Ayuntamiento, así como el pago de las costas en su caso.

Capítulo 5 Formación.

Artículo 26 Formación.

26.1 Se reconoce la formación como un derecho y un deber del personal; por tanto, el Ayuntamiento la proporcionará.

26.2 Se facilitará al personal la obtención de títulos académicos correspondientes a materias relacionadas con la Administración procurando ajustar su horario, periodos de vacaciones, etc., para hacerlos compatibles con la asistencia al centro docente, en la medida que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando los estudios no estén relacionados con la Administración, el otorgamiento de los derechos derivados de este apartado será discrecional por parte del Ayuntamiento.

26.3 Se facilitará la formación a varios colectivos organizando cursos propios o proporcionando la asistencia a otros de externos.

26.4 A los representantes del personal se les facilitará la asistencia a cursos de formación sindical.

26.5 El Ayuntamiento cubrirá los gastos de los cursos más las dietas, cuando sean impartidos por la EAPC, por la Diputación y otras administraciones públicas o entidades que impartan cursos de formación.

26.6 La preferencia para asistir a cursos vendrá determinada por aquellos trabajadores que hayan participado en menos ocasiones y para aquellos que estén desarrollando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Artículo 27 Ayudas para estudios.

27.1 Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este tendrá derecho a beneficiarse de becas para realizar estudios homologados por el Ministerio de Educación o por el Departamento de la Generalitat de Catalunya y estudios no homologados por los organismos mencionados, siempre que estos últimos lleven consigo una mejora en sus conocimientos que pueda ser aplicada a su trabajo.

27.2 La persona interesada deberá formalizar la solicitud mediante una instancia, que deberá ir acompañada de la documentación necesaria. El plazo para presentar la solicitud finalizará el 30 de noviembre para aquellos estudios el calendario de los que no conceda ningún plazo concreto.

Examinadas las solicitudes, la alcaldía o el órgano competente resolverá la concesión o denegación de las becas, lo que será notificada a los interesados, a los departamentos de Intervención y Tesorería y al delegado de personal.

27.3 El Ayuntamiento destinará para becas un 0,085% del presupuesto del Ayuntamiento, exceptuadas las partidas de inversión.

27.4 La cuantía de las becas será del 100% del importe de la matrícula para los estudios homologados por el Ministerio de Educación o por el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Catalunya cuando éstos se realicen en centros oficiales públicos o concertados.

27.5 En caso de que el número de solicitudes presentadas supere la cantidad consignada a este afecto en el presupuesto, este importe se incrementará con las cantidades devueltas por los beneficiarios del año inmediatamente anterior.

Si, aún así, el número de solicitudes supera la cantidad señalada, la Comisión de Formación fijará los criterios para otorgar las ayudas e informará sobre su concesión a la Alcaldía o el órgano competente.

27.6. Las ayudas para estudios se perderán al concurrir alguna de las causas siguientes:

- a) Renuncia de la persona beneficiaria.
- b) Obtención de una beca o ayuda de otro organismo público o privado.
- c) No realización de los estudios para los que se concedió la beca. A este efecto, se entiende que los estudios no se han llevado a cabo cuando no se ha aprobado, al menos, el 51% de las asignaturas matriculadas dentro del curso escolar. La superación de este porcentaje se acreditará mediante la aportación de los resultados de pruebas antes del 31 de octubre de cada año.

La pérdida de la beca supondrá la devolución del importe concedido, salvo en caso de cese en la situación de servicio activo si se justifica haber aprobado la mitad de las asignaturas.

Artículo 28 Selección de personal.

La selección de personal se hará de acuerdo con el régimen jurídico aplicable a cada caso, respetando siempre los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en el marco de la Ley 7/2007 por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y del Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, aprobado por el Decreto 214/1990, de 30 de julio.

Artículo 29 Acceso a la Función Pública Local.

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición y concurso de valoración de méritos.

Artículo 30 Funcionarización.

Por parte del Ayuntamiento de Palafròlles, en caso de que se tenga que proceder a un proceso de funcionarización, se procederá a la información, con tiempo suficiente, al Comité de Empresa.

Artículo 31 Promoción interna.

30.1 El Ayuntamiento de Palafròlles garantizará la promoción interna, que permita acceder de un grupo de titulación a otro de titulación inmediatamente superior, el personal incluido dentro de la aplicación de este Convenio.

30.2 El porcentaje de vacantes a cubrir por promoción interna será fijado en todo caso por el Ayuntamiento.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Capítol 6 Condicions socials.

Artículo 32 Complemento por situaciones de incapacidad temporal.

32.1 El Ayuntamiento complementará la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes del personal laboral a su servicio, con los límites máximos permitidos por el Real Decreto-Ley 20/2012, de acuerdo con el siguiente detalle:

- a) Del primero hasta el tercer día, ambos inclusive, el 50% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.
- b) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.
- c) A partir del día vigésimo primero, inclusive, hasta el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

32.2 En supuestos de incapacidad temporal por contingencias profesionales se percibirá el 100% de las retribuciones fijas y periódicas percibidas durante el mes anterior al de la situación de incapacidad temporal y durante todo el periodo de duración de ésta.

32.3 Las prestaciones que deriven de situaciones de incapacidad temporal que se produzcan durante el embarazo o las motivadas por una situación de violencia de género percibirán, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían en el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

Artículo 33 Ausencia del puesto de trabajo de los empleados que por razones de enfermedad no generen situación de incapacidad temporal.

De acuerdo con la Disposición Adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, la ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal, por parte del personal al que se refiere el artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, comportará, la aplicación del descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal, en los términos y condiciones que establezcan respecto a su personal cada una de las Administraciones Públicas.

En este sentido se acuerda que los empleados del Ayuntamiento no se les aplicará deducción a sus retribuciones por la ausencia de hasta 4 días a lo largo del año natural.

Estas ausencias deben estar siempre motivadas por enfermedad o accidente y no deben dar lugar a una incapacidad temporal.

Estas ausencias exigirán la justificación de la ausencia con documento acreditativo.

De esta ausencia de cuatro días al año, sólo tres días podrán tener lugar en días consecutivos.

Artículo 34 Beneficiarios.

Las ayudas que se prevén en los artículos siguientes sólo serán objeto de abono cuando se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 20 de este convenio en relación al complemento de productividad.

Artículo 35 Ayudas familiares.

Además de las ayudas familiares previstas por la normativa de protección social, el Ayuntamiento otorgará las siguientes a todo su personal:

Por nacimiento de hijos: 150 EUR.

Por matrimonio o formación de pareja estable (acreditada por convivencia): 120 EUR.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Artículo 36 Fondo social.

36.1 El gasto económico que se produzca por la utilización necesaria de aparatos audífonos, aparatos oftalmológicos, prótesis buco dentales, medicamentos alérgicos u otros aspectos médicos extraordinarios no cubiertos por la Seguridad Social serán abonados por el Ayuntamiento en los términos previstos en este convenio.

36.2 La regulación y seguimiento de estas ayudas la determinará la Comisión Paritaria, que valorará la decisión de la concesión o denegación de las ayudas en cada caso. Existe un presupuesto límite, y la distribución se ajustará a los criterios de moderación y equidad.

De las ayudas anteriormente descritas se beneficiarán los trabajadores, cónyuges e hijos hasta los 25 años de edad, que convivan con la unidad familiar del trabajador del Ayuntamiento y tengan dependencia económica del mismo.

El Ayuntamiento de Palafròls se compromete a abonar los gastos médicos el 31 de julio del año correspondiente a la presentación de las solicitudes por parte de los trabajadores.

36.3 Si la cobertura sanitaria de la Seguridad Social no absorbiera el gasto económico que produzca la utilización necesaria de cualquier tipo de prótesis o de otro servicio médico, ésta se cubrirá con la partida destinada a fondo social.

36.4 El Ayuntamiento también abonará los medicamentos homeopáticos cuando sean prescritos por los médicos colegiados, de acuerdo con los procedimientos previstos en este Convenio colectivo, en su apartado correspondiente para su abono.

Artículo 37 Procedimiento para a la su obtención.

37.1 El objeto del presente es regular el importe del fondo social, así como el procedimiento a seguir para su obtención.

El trabajador/a que lo pida, tendrá que dirigir a la Corporación, cada año, durante el primer trimestre, una instancia adjuntando a la solicitud los justificantes de los gastos producidos (factura oficial con todos los datos desglosada por conceptos, CIF, nombre comercial, producto y/o tratamiento, importe y nombre del interesado, así como el documento acreditativo de la relación de consanguinidad o afinidad i el certificado de convivencia) correspondientes al año anterior.

El Fondo Social se hará cargo como máximo del 75% de los gastos presentados. Este porcentaje será minorado de acuerdo a las solicitudes presentadas y la dotación presupuestaria del Fondo Social.

37.2 A los trabajadores que, en la prestación de sus servicios, se les retire el permiso de conducir como consecuencia de una sanción gubernativa o judicial dictada por motivo de un accidente de circulación conduciendo un vehículo oficial o particular, se le abonará una indemnización de 200 EUR mensuales con una duración máxima de 24 meses, con cargo a la dotación del fondo social. Este abonamiento se hará siempre que no concurren circunstancias de mala fe. En este apartado se añadirán los desplazamientos que hagan los delegados de personal cuando cumplan sus deberes sociales.

37.3 El importe del fondo social resultará de aplicar sobre la masa salarial bruta anual el porcentaje del 2.00%+IPC de la Comunidad Autónoma.

37.4 La ayuda del fondo social que reciba el trabajador no será minorado en función de la dedicación parcial o completa de su jornada de trabajo.

Artículo 38 Seguro por accidente o enfermedad.

El Ayuntamiento contratará una póliza de seguro extraordinaria para el caso de muerte, gran invalidez o incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo. La póliza de seguro tiene que cubrir la jornada laboral, incluyendo el período de descanso diario retribuido, trabajos extraordinarios i los desplazamientos al lugar o desde el lugar de trabajo, así con desplazamientos relacionados con el trabajo a realizar por motivos de trabajo o formación profesional. Se incluirán dentro de la póliza de seguro de vida la causa del infarto de miocardio.

La Comisión Paritaria anualmente se podrá reunir por tal de realizar la revisión de las condiciones de las pólizas suscritas por el Ayuntamiento i descritas en este artículo.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

Artículo 39 Plan de pensiones.

Las aportaciones que realizará la Corporación anualmente al Plan de Pensiones restan congeladas hasta que así lo dispongan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Los trabajadores de forma voluntaria podrán realizar una deducción de 100 EUR al mes de junio y/o 100 EUR en el mes de diciembre de sus retribuciones, por tal de hacer aportaciones individuales al plan de pensiones de cada trabajador; la comunicación de estas aportaciones se hará con carácter anual, antes del 31 de marzo de cada ejercicio.

Artículo 40 Ayuda para hijos disminuidos.

40.1 Las ayudas al personal con hijos o parientes de primer grado disminuidos físicos o psíquicos que estén bajo su dependencia económica serán los siguientes:

Disminución de 1er grado: 180 EUR/mensuales.

Disminución de 2º grado: 130 EUR/mensuales.

Disminución de 3er grado: 90 EUR/mensuales.

40.2 La ayuda será concedida por el órgano competente, a solicitud del interesado, acreditando la condición de discapacidad con el correspondiente certificado CAD (Centro de Atención a Disminuidos), el certificado de convivencia i la situación de dependencia económica.

40.3 La concesión de las ayudas se revisará anualmente por parte del Ayuntamiento, sin perjuicio que el beneficiario quede obligado a comunicar cualquier variación que se produjese en las circunstancias que dieron lugar a la concesión. Las ayudas finalizarán por cese de la persona discapacitada objeto de la ayuda, por cesamiento de la dependencia económica de la persona discapacitada objeto de la ayuda con el/la trabajador/a del Ayuntamiento de Palafolls i por las demás circunstancias que llevan aparejada la pérdida de la condición de personal laboral con el Ayuntamiento de Palafolls.

Artículo 41 Jubilación anticipada y parcial.

41.1 Los trabajadores que se jubilen antes de la edad ordinaria establecida podrán solicitar una indemnización de acuerdo con la escala económica siguiente:

5 años antes de la edad ordinaria de jubilación: 18.000 EUR.

4 años antes de la edad ordinaria de jubilación: 11.400 EUR.

3 años antes de la edad ordinaria de jubilación: 10.000 EUR.

2 años antes de la edad ordinaria de jubilación: 8.800 EUR.

1 años antes de la edad ordinaria de jubilación: 7.500 EUR.

41.2 Los empleados que lo soliciten podrán acogerse a la jubilación parcial en el momento en que la normativa vigente lo permita, siempre que el/la trabajador/a reúna los requisitos i condiciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social o el que le sea de aplicación.

Capítulo 7 Seguridad y Salud laboral.

Artículo 42 Seguridad, higiene y salud laboral.

42.1 El Ayuntamiento de Palafolls pondrá los medios necesarios por tal de mejorar la seguridad, la higiene y la salud laboral del personal comprendido en este Convenio, destinando para ello una partida presupuestaria anual.

42.2 El Comité de Seguridad y Salud será competente para llevar a cabo estudios, análisis y propuestas relativas a la seguridad (espacio de trabajo, esfuerzos físicos y mentales, medios de trabajo al alcance del trabajador/a/a), higiene (vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad en los puestos de trabajo) y salud laboral (sanidad, etc.).

42.3 El Comité de Seguridad y Salud podrá solicitar la paralización de una determinada actividad cuando dispongan de un informe médico, constatado, que acredite que dicha actividad entraña un riesgo para la salud de la persona afectada.

42.4 El Comité de Seguridad y Salud dispondrá del asesoramiento técnico, jurídico y sanitario, necesario para el ejercicio de sus funciones, el que será facilitado por el Ayuntamiento de Palafolls.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

42.5 Los trabajadores que así determine la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo tendrán derecho a recibir por parte del Ayuntamiento las vacunas que se estimen oportunas: gripe, tétanos, antialérgicas, hepatitis, etc.

42.6 Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual y voluntaria en función de los riesgos laborales inherentes al puesto de trabajo que ocupa, salvo en los casos que la normativa prevea su obligatoriedad; el resultado, que será totalmente confidencial, se entregará a la persona interesada, bien en su domicilio o en su lugar de trabajo, según indique el empleado.

Artículo 43 Acoso sexual.

43.1 El acoso sexual y/o la violencia en el trabajo hace referencia a la conducta abusiva ejercida en el lugar de trabajo, tanto por superiores jerárquicos como por iguales compañeros de puesto de trabajo, sin el consentimiento de la persona que lo sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil y humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional.

Como principio básico definitorio, el acoso sexual consiste en la conducta sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona, así como en comportamientos físicos, verbales o no verbales, indeseables para la persona que los soporta bajo coacción de una o más personas de dichas acciones.

43.2 El Ayuntamiento de Palafròlles así como el Comité de Seguridad y Salud pondrán todos los medios y esfuerzos necesarios a su alcance para que no se produzca ninguna conducta de acoso sexual o que atente contra la libertad sexual de una persona.

43.3 Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que es aceptable y lo que es ofensivo.

Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseable y el segundo es aceptado y mutuo.

43.4. Para la víctima, los efectos principales son:

- a) obstáculo a la integración adecuada al mundo laboral.
- b) estrés con trastornos físicos y/o emocionales, ansiedad, depresión, etc.
- c) disminución y pérdida de autoestima.
- d) repercusiones en el ámbito familiar, social, etc.

Para el Ayuntamiento:

- a) un clima inadecuado, que reduce la productividad.
- b) es causa de absentismo de quien lo sufre, de bajas temporales y definitivas.
- c) efectos negativos sobre los trabajadores/as que no son acosados porque tienen miedo a las represalias.
- d) afecta directamente a la rentabilidad, la imagen y la credibilidad del Ayuntamiento como institución pública y garante de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Artículo 44 Acoso moral y psicológico (mobbing).

44.1 El acoso moral y psicológico se define como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta abusiva, tanto de los superiores jerárquicos como de los propios compañeros del grupo laboral o de otras áreas, sobre otra persona/s mediante gestos, palabras, comportamientos y actitudes, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado o intermitente, con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus tareas funcionales encargadas a su puesto de trabajo, hacerle el vacío, etc. con finalidad de conseguir el abandono de su puesto de trabajo.

En este sentido, son causas de mobbing los ataques a la vida privada, ataques mediante aislamiento social, agresiones verbales, como gritar, insultar, criticar permanentemente y negativamente el trabajo de esta/s persona/s, cambios arbitrarios de ubicación del sitio de trabajo con separación del resto de compañeros, menosprecio de sus decisiones y/o observaciones, etc.

Los efectos del mobbing son los mismos del artículo anterior referente al acoso sexual, entre otros más que se puedan imputar y se recojan en la jurisprudencia correspondiente.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

44.2 El Comité de Seguridad y Salud buscará el apoyo y el asesoramiento más amplio posible con las demás administraciones para poder llevar a cabo lo mejor posible el descrito en este Convenio.

44.3 Las enfermedades provocadas y/o derivadas de dichos acosos son consideradas como riesgo profesional, por tanto, reconocidas como accidentes de trabajos.

Artículo 45 Cambio de lugar por razón de salud.

45.1 El personal en situación de servicio activo que, por razón de enfermedad, deba ejercer funciones distintas a las de su puesto de trabajo podrá ser trasladado, previo acuerdo con el trabajador/a y con el conocimiento del Comité de Seguridad y Salud, a un puesto de trabajo que de acuerdo con la capacidad, sea lo más operativo posible; en todo caso el trabajador/a afectado conservará el sueldo base, trienios y demás conceptos retributivos (destino, específico, productividad y complementos transitorios personales).

45.2 Al personal que sufra alguna minusvalía como resultado de un accidente o enfermedad, el Ayuntamiento lo destinará a un puesto de trabajo de acuerdo con su estado, siempre que sea posible y previa consulta con la representación del personal.

Artículo 46 Protección del embarazo.

El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo durante el embarazo y adaptará las condiciones y el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 47 Enfermedad y accidentes.

Se consideran accidentes de trabajo, además de los ocurridos en la jornada laboral propiamente dicha, los ocurridos in itinere, los ocurridos en el desplazamiento y la estancia en cursos, asuntos sindicales, judiciales o de cualquier otra clase, siempre que sean por razón del servicio.

Capítulo 8 Régimen disciplinario.

Artículo 48 Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario para el personal laboral debe ser idéntico al del personal funcionario, tanto en el aspecto procesal como en el sustantivo, en todo aquello que no sea contradictorio o incompatible con la naturaleza peculiar de aquella clase de personal. No le es aplicable, en particular, la institución funcionarial de la separación del servicio, materia en la que el personal laboral se regirá por las reglas reguladoras del despido disciplinario en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación social complementaria.

Capítulo 9 Condiciones sindicales.

Artículo 49 Libre Sindicación.

Se garantiza el derecho a la libre sindicación y organización de los trabajadores, así como también a la no discriminación, perjuicio o sanción por razones de afiliación o ejercicio de los derechos sindicales.

Artículo 50 Competencias del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa o en ausencia de éste el Delegado de personal, como representantes de todo el personal sujeto a este Convenio, tendrá las siguientes competencias y su opinión deberá ser tenida en cuenta:

1. Recibir información suficiente sobre los asuntos que puedan afectar al personal y sobre la política que se sigue a este respecto de acuerdo con lo dispuesto en los apartados siguientes.

2. Recibir información por el Ayuntamiento de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de las plantillas.
- b) Plan de formación profesional por parte del Ayuntamiento.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

3. Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de aquellas medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
4. Recibir información puntual sobre la perspectiva de creación de empleo y variaciones de la plantilla.
5. Conocer los modelos de contratación de trabajo del Ayuntamiento y los documentos relativos a la contratación o remates laborales.
6. Ser informado de todas las aperturas de expedientes disciplinarios a trabajadores y las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. Tener conocimiento y ser oídos en cuanto a las cantidades que perciba todo el personal por complemento de productividad, así mismo como de las horas extras que se realicen fuera de la jornada normal y/o ordinaria.
8. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre absentismo laboral y sus consecuencias, y los estudios periódicos del medio ambiente del trabajo y los mecanismos de prevención que se utilicen.
9. Plantear ante los órganos correspondientes de la Corporación aquellos asuntos que procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene, desarrollos del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.
10. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de contratación, condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, seguridad e higiene, y ejercer, si éste es el caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
11. Informar a sus representantes de todos los términos y cuestiones a que se refiere este artículo.

Artículo 51 Representación colectiva.

La elección y composición de los órganos de representación colectiva de personal se acomodará a la legislación vigente en la materia.

Artículo 52 Secciones Sindicales.

52.1 Los trabajadores pertenecientes a una central sindical tienen derecho a formar sección sindical.

52.2 Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales, tal como se indica en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, las cuales tendrán los derechos que se establecen en el artículo 8 del mencionado texto legal.

Artículo 53 De los Delegados de prevención.

En cuanto al régimen jurídico de estos delegados en todo momento estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales y de más legislación que desarrolle dicha Ley.

Artículo 54 Asambleas.

54.1 Los trabajadores podrán ejercer su derecho a reunirse en asamblea. Las asambleas en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Alcaldía y quienes estén legitimados para convocarlas.

54.2 Están legitimados para convocar asamblea y formular la correspondiente solicitud de autorización:

- a) Delegados de Personal.
- b) El Comité de Empresa.
- c) Un mínimo del 33% de trabajadores de la plantilla.

54.3 Corresponde al Alcalde recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Formular -se con una antelación mínima de 48 horas.
- b) Señalar la hora y el lugar de la celebración.
- c) La convocatoria deberá ser dirigida a la totalidad del colectivo.

Dilluns, 7 de setembre de 2015

54.4 El Comité de Empresa podrá convocar reuniones sectoriales sometidas a los mismos requisitos de la asamblea.

Artículo 55 Asesores sindicales.

El Comité de Empresa podrá utilizar los servicios de asesores, si lo considera oportuno, durante las sesiones de la Comisión Paritaria y durante la negociación del Convenio.

Artículo 56 Servicios mínimos.

En los casos de huelga, el Ayuntamiento definirá los servicios mínimos imprescindibles de permanencia que, por el carácter especial de determinados puestos de trabajo, deban mantenerse.

Disposición final.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y disposiciones reglamentarias en cada momento. Las condiciones fijadas en el presente Convenio se consideran mínimas y en consecuencia cualquier mejora establecida en nuevas disposiciones legales que se promulguen prevalecerá sobre lo establecido en el presente Convenio.

Quedan expresamente derogadas todas las cláusulas normativas contenidas en los convenios vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio, manteniéndose vigentes las cláusulas de contratos que contengan condiciones más beneficiosas y como garantías ad personam.

Tras la tramitación y aprobación de este Convenio colectivo, el Ayuntamiento lo publicará y difundirá, salvaguardando siempre la buena información de todo el personal que preste sus servicios en este Ayuntamiento.

Barcelona, 1 de juliol de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès