

Dimarts, 14 de febrer de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 28 de novembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08100232142016)

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús per als anys 2016-2019, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 2 de juny de 2016, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08100232142016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

ACORD DEL PACTE DE CONDICIONS LABORALS DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE CANOVES I SAMALUS 2016-2019.

Capítol I.

Disposicions generals.

Article 1. Objecte i norma supletòria.

Aquest Pacte, negociat a l'empara del que estableix la Llei orgànica 11/85, de 2 d'agost, de llibertat sindical i el Real decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic regula les condicions de treball dels empleats públics que presten serveis per a l'Ajuntament de Cànoves i Samalús i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

Per tot allò que no estigui recollit, previst ni resolt en aquest Pacte, s'aplicaran les disposicions legals que dicti l'Estat o la Comunitat Autònoma pel que fa a les seves competències i als reglaments de funcionament dels diferents col·lectius quan hagin estat elaborats vàlidament entre la Corporació i la representació legal dels treballadors/es.

Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis), es traslladaran a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment per tal de fer, si així correspon, el seu estudi i la seva adequació per aquest Pacte.

Article 2. Àmbit personal. (Veure annex 1).

1. Aquest Pacte afectarà a tots els/les empleats/des públics/ques al servei de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús.

2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Pacte el personal que desenvolupi càrrecs de confiança i/o d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

3. Aquest Pacte no afectarà les condicions més beneficioses per als/les treballadors/es que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 3. Vigència.

1. El present Pacte tindrà una durada de quatre anys, des de l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2019, llevat dels apartats referents al calendari laboral.

2. Aquest Pacte es prorrogarà tàcitament, en tota la seva extensió, per anys naturals successius en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, dos mesos abans del seu termini.

3. La denúncia d'una de les parts haurà d'ésser expressa, per escrit, i amb constància fefaent a l'altre part.

4. Un cop denunciat aquest Pacte, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

5. Aquest Pacte entrarà en vigor un cop aprovat per la Corporació i per l'assemblea de treballadors/es, amb efectes des del dia 1 de gener de 2016.

Article 4. Indivisibilitat del Pacte.

1. Les condicions pactades en aquest Pacte són mínimes i constitueixen un tot orgànic i unitari, per tant la seva aplicació és considerada globalment.

2. No obstant això, en el cas que la Jurisdicció Administrativa, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del Pacte, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió d'Interpretació i Seguiment i sense que això comporti una nova negociació del Pacte, al llarg del temps de vigència pactada.

Article 5. Règim interior.

1. Els/les empleats/des de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús, pel caràcter de les seves funcions, estan subjectes al règim d'incompatibilitats legals vigents.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

2. És obligació de tots els/les empleats/des tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als companys, subordinats, caps i membres de la Corporació.

3. Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

Article 6. Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment.

1. El present Pacte s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i en atenció als objectius que es persegueixen en el moment de la seva signatura.

2. Es crearà una comissió paritària del pacte en el termini de quinze dies comptats des de l'aprovació d'aquest Pacte, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment, a fi de resoldre els conflictes d'interpretació que puguin sorgir o que li siguin presentats pels treballadors o per la pròpia Corporació.

Les seves funcions, a més de la interpretació i vigilància de les qüestions aquí regulades són:

a) Arbitratge de les qüestions que els parts sotmetin a consideració.

b) D'altres que li siguin encomanades per aquest pacte, en especial farà la mediació amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de la interpretació o aplicació del que disposen els presents acords, així com els supòsits de concurrència del mateix.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

3. La Comissió Paritària estarà integrada per dues persones, designades per la Corporació i dues per la representació del personal. Hi podran assistir els Delegats de les Seccions Sindicals legalment constituïdes, signants de l'acord.

4. Actuarà com a Secretari de la Comissió una persona designada per la Corporació. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

5. La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària una vegada cada 6 mesos, i de manera extraordinària, a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.

6. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present Pacte, així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressa i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància, als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Article 7. Mesa general de negociació.

A l'empara del Real decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, la mesa de negociació es constituirà i es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any. Igualment, tindran lloc reunions de la mesa per decisió de l'Ajuntament o per acord entre aquesta i les organitzacions sindicals presents per dret a la mesa, i per sol·licitud de totes les organitzacions sindicals presents a la mesa.

Serà competència de la mesa la negociació dels temes següents:

- a) Classificació i actualització dels llocs de treball.
- b) Criteris bàsics de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.
- c) Criteris bàsics de l'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.
- d) Aprovació de plans de formació.
- e) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.
- f) L'establiment de l'horari de treball, el règim del gaudi de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst per pacte o acord.
- g) Criteris bàsics dels reglaments de prestació de serveis.
- h) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistència i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal i les seves organitzacions sindicals amb la corporació.
- i) Criteris bàsics de bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.
- j) Criteris bàsics de bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professionals.
- k) Criteris bàsics de bases i convocatòries de provisió de llocs.
- l) Serveis mínims en situació de vaga.
- m) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest pacte.

Article 8. Meses específiques.

Per als col·lectius que ho requereixin es constituïran meses específiques sobre qüestions puntuals. Els acords a què arribin seran portats a la mesa general de negociació i seran incorporats al pacte o a l'annex.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Capítol II.

Jornada i règim de treball.

Article 9. Calendari i jornada laboral. (Veure annex 1).

La jornada laboral s'adaptarà a allò que disposa la legislació vigent. Cada any es distribuirà la seva aplicació que s'adjuntarà com annex al Pacte.

1. El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada. Anualment, tenint en compte el calendari de festes aprovat per la Generalitat de Catalunya, s'aprovarà el calendari laboral en el marc de la Comissió d'Interpretació i Seguiment d'aquest Pacte. S'especificaran, si s'escau, les consideracions particulars que siguin necessàries pels diversos col·lectius.

2. Durant l'últim trimestre de l'any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent.

3. La jornada setmanal serà de 5 dies treballats i 2 dies de descans.

4. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra, han de transcórrer com a mínim 12 hores.

5. Horaris i jornada laboral:

- Oficines ajuntament.

Horari laborable: 37 hores i 30 minuts.

Matins de dilluns i dimarts: de 08.00 a 15.00 hores.

Matins de dimecres a divendres: de 8.00 a 14.30 hores.

Tarda de dijous: de 16 a 20 hores.

El dia que es treballi a la tarda la pausa per dinar podrà ser de dues hores, recuperant aquesta ½ hora la setmana vinent.

Les tardes de Dijous Sant, i dels dies 24 i 31 de desembre les oficines romandran tancades.

Jornada intensiva del 15 de juny al 15 de setembre (de 08.00 a 14.30) hores.

Per necessitat dels Serveis del 15 de juny al 31 de juliol, i de l'1 al 15 de setembre, els dijous a la tarda les oficines romandran obertes en el seu horari habitual, establint-se torns entre els treballadors d'aquestes, havent-hi 1/3 del personal.

- Brigada municipal.

Horari laborable: 37 hores i 30 minuts.

Matins de dilluns a divendres: de 07.00 a 14.30 hores.

- Vigilància municipal.

1620 Hores laborables que seran distribuïdes d'acord amb les necessitats del servei.

6. Són feiners tots el dies de l'any llevat dels que a continuació es relacionen:

a) 104 dissabtes i diumenges.

b) 14 dies festius de calendari laboral. En el cas que alguna d'aquestes festes fos en dissabte o diumenge se'n traslladarà el gaudiment a un altre dia feiner, no fix i a lliure elecció de l'interessat i sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.

c) 22 dies laborals de vacances anuals.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Article 10. Torns.

1. S'efectuaran en els llocs que siguin necessaris els torns rotatius de matí, tarda o nit, que es negociaran cada any i s'adjuntaran com annex. Qualsevol modificació dels torns en col·lectius on no sigui habitual aquest règim horari serà negociat amb els representants del Personal.
2. A l'hora d'efectuar qualsevol canvi de torn entre dos treballadors d'un mateix departament, caldrà notificació prèvia amb la suficient antelació, al cap del servei respectiu.
3. Cada any s'efectuarà un quadrant dels torns juntament amb la representació dels treballadors/es.
4. L'horari del personal que treballi per torns l'haurà de conèixer almenys amb 3 mesos d'antelació. Els quadrants d'aquests horaris, el nombre possible d'operatius o serveis extraordinaris que s'hauran de realitzar i els criteris a l'hora de cobrir baixes o imprevistos hauran de ser negociats amb caràcter anual amb els representants del personal, amb la finalitat de no sobrepassar la jornada màxima anual, i establir, d'aquesta manera les compensacions corresponents.

Article 11. Descans diari. (Veure annex 1).

1. Tots els/les empleats/des en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes, tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu que gaudiran. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment.
 - a) + de 6 hores: 30 minuts.
 - b) + de 4 hores: 20 minuts.
 - c) + de 3 hores: 15 minuts.

El descans en horari nocturn serà de 45 minuts.

2. Aquest descans és obligatori i no substituïble per cap mena de compensació.
3. Aquesta interrupció no podrà afectar el funcionament normal del servei.

Article 12. Flexibilitat.

S'estableix un marge de flexibilitat, a l'entrada i a la sortida del lloc de treball, de 30 minuts diaris, que s'hauran de recuperar el mateix dia o durant la setmana.

La flexibilitat a l'entrada i a la sortida s'entendrà en aquells llocs de treball on no perjudiqui el normal desenvolupament del servei.

Article 13. Vacances.

1. Les vacances anuals, retribuïdes i no substituïbles per cap compensació econòmica seran, de 30 dies naturals o 22 dies feiners, o bé proporcionals al temps treballat des del 31 d'agost de l'any anterior, si aquest període és inferior a un any. Es gaudiran procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la Corporació.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'administració que s'indica es tindrà dret a gaudir dels següents dies de vacances anuals:

- 15 anys de servei: 23 dies hàbils.
- 20 anys de servei: 24 dies hàbils.
- 25 anys de servei: 25 dies hàbils.
- 30 o més anys de servei: 26 dies hàbils.

2. Les vacances es podran partir, si el servei ho permet.

3. Per determinar dins de cada servei els torns de vacances es procedirà de comú acord entre el personal. En cas de conflicte d'interessos s'atendrà a torns rotatius anuals.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

4. Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas de que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del sisè dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador. En aquest cas es pactarà el període per gaudir els dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances, els cinc primers dies de baixa.

Article 14. Permisos.

El personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts.

1. Permís per matrimoni.

Per raó de matrimoni o convivència de fet, que haurà de justificar-se documentalment mitjançant un certificat de convivència: 15 dies naturals consecutius. Els conjugues o convivents en poden gaudir dins del termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

2. Permís per matrimoni d'un familiar.

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

3. Permís per naixement, adopció o acolliment.

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

4. Permís per maternitat.

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

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

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

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

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

f) L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o

Dimarts, 14 de febrer de 2017

també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

5. Permís de paternitat.

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís d'hospitalització i sempre abans de que acabi el permís de maternitat. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

6. Permís per lactància.

El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

7. Permís per a atendre fills prematurs.

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

8. Permisos per atendre fills discapacitats.

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 dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

9. Permís prenatal.

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

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.

10. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies laborables. En cas de desplaçament a un altre localitat fins a 4 dies.

En cas de defunció del cònjuge o parella estable, tenint fills en edat preescolar o disminuïts físics o psíquics s'ampliarà la llicència a 10 dies.

11. Permís per trasllat de domicili.

Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

12. Permís per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i/o personal.

Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i/o personal: el temps indispensable. Quant consti en una norma legal o convencional un període determinat, se estarà a lo que aquesta disposi en quant a duració de l'absència i a la seva compensació econòmica.

En cas de percebre una altra remuneració per aquest motiu, li serà deduïda de la que obté de l'Ajuntament. S'entén com a deure inexcusable el que genera com efecte la responsabilitat civil, penal o administrativa.

13. Permís per concursar en exàmens finals, proves definitives d'avaluació i alliberadores i altres proves d'aptitud en centres oficials.

Per concursar en exàmens finals, proves definitives d'avaluació i alliberadores i altres proves d'aptitud en centres oficials, així com per participar en proves selectives convocades per administracions i organismes públics, el dies durant els quals es porten a terme.

En cas que el funcionari/a o el treballador/a faci el torn de nit, podrà gaudir del dia immediatament anterior a la data de l'examen.

14. Permís sense retribució per a atendre un familiar.

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

15. Permisos per situacions de violència de gènere.

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

16. Permisos de flexibilitat horària recuperable.

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

17. Assumptes propis i conciliació de la vida laboral i familiar.

Es podrà disposar de 6 dies d'assumptes propis i 3 dies per la conciliació de la vida laboral i familiar, que es gaudiran dins de l'any natural i com a màxim fins al 31 de gener de l'any següent. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense danys per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del funcionari/tr treballador al qual es concedeix el permís.

Aquests permisos s'hauran de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 2 dies, que permeti adoptar les disposicions necessàries per atendre el servei.

L'atorgament d'aquests permisos correspondrà a l'alcalde, podent delegar en regidor, secretari o cap del servei corresponent. En tot cas s'exigirà el vist-i-plau del superior immediat del sol·licitant.

La denegació d'aquests permisos haurà d'ésser motivada.

El fet de no gaudir d'aquests dies de permís no donarà dret a cap compensació econòmica.

A més, els treballadors tindran dret a gaudir de 2 dies addicionals de permís per assumptes particulars des de el dia següent al del compliment del sisè trienni, incrementant-se com a màxim en un dia addicional per cada trienni complet a partir de l'octau.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

18. Condicions generals.

En tots els permisos, tret dels assumptes propis, caldrà presentar el justificat pertinent amb motiu, dia i hora del permís realitzat.

Per a la resta de supòsits, s'estarà al que disposa el reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat per Decret 214/1990, de 30 de juliol.

En tot cas, els dies s'entenen com a dies feiners.

Article 15. Llicències no retribuïdes.

El/la treballadora laboral fix amb més d'un any de servei efectiu a la corporació pot sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 3 mesos.

Aquestes llicències s'atorguen dins del mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 3 mesos cada 2 anys.

Article 16. Excedències.

1. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.

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

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

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

2. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

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

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

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

3. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

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

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

4. Excedència voluntària per violència de gènere.

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

Dimarts, 14 de febrer de 2017

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

5. Altres excedències.

1. El personal fix s'haurà de declarar en situació d'excedència voluntària quan es trobi en situació de servei actiu en un altre cos o escala de les administracions públiques, o ofereixi serveis a organismes o entitats del sector públic i no els correspongui quedar en la situació prevista en el punt 4 d'aquest article.

2. També es podrà concedir excedència voluntària amb dret a reserva al lloc de treball al personal que ho sol·liciti per interès particular. Per sol·licitar aquesta excedència serà necessari haver ofert servei durant 2 anys en l'Administració.

Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior a un any, ni superior al nombre equivalent d'anys que s'acrediti de serveis en l'Administració, amb un màxim de deu.

La sol·licitud de reingrés haurà de formular-se amb una antelació mínima de 30 dies.

3. Els treballadors i les treballadores també tindran dret a un període d'excedència voluntària, no superior a tres anys, per tenir cura d'un fill/a que sigui menor de 6 anys, ja sigui per naturalesa o per adopció, i es comptarà des de la data del seu naixement o de la seva adopció. Els fills que vinguin donaran dret altre cop a un nou període d'excedència.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal, reserva del lloc de treball i drets passius i el treballador/a tindrà dret a assistir a cursos de formació i/o reciclatge.

4. Es concedirà l'excedència per serveis especials com a conseqüència de la designació del treballador o la treballadora per ocupar un càrrec públic de designació o elecció que impossibiliti l'assistència a la feina. L'exercici de càrrec sindical a l'àmbit Comarcal, Provincial o superior tindrà la mateixa consideració.

Aquesta excedència dóna dret a reingrés automàtic amb una prèvia petició del treballador o la treballadora, al còmput de l'antiguitat, a la consolidació del grau personal, i a la reserva del lloc de treball.

5. Es podrà concedir excedència voluntària per agrupació familiar, amb una durada mínima de dos anys i una màxima de quinze, quan el cònjuge o amb qui es conviu resideixi en un altre municipi per haver obtingut destinació definitiva en l'Administració o Entitat Pública com a laboral o funcionari.

Article 17. Reduccions de jornada.

1. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

2. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

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.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

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.

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

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

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

Capítol III.

Accés i promoció professional.

Article 18. Departament de RRHH i Registre de Personal.

1. El Departament de Recursos Humans, assumeix la gestió tècnica i administrativa de tot el personal al seu servei.
2. En el Departament de Personal hi haurà un Registre de Personal, on s'inscriurà a tot el personal i on s'anotaran tots els actes que afectin a la seva vida administrativa.

En cap cas es podran incloure en nòmina noves remuneracions, sense que prèviament l'òrgan competent hagi fet resolució o l'acte pel qual haguessin estat reconegudes.

En el Registre no hi podrà constar cap dada relativa a raça, religió, filiació sindical, política o opinió dels treballador/a, com tampoc cap informe mèdic.

El personal i els seus representants legals tindran lliure accés al seu expedient.

Article 19. Organització del treball.

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

Els canvis organitzatius, individuals i/o col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Pacte, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es negociaran amb els representants del personal (a través de la Comissió d'Interpretació i Seguiment) regulat en aquest Capítol i en un termini màxim de quinze dies.

Els representants del personal emetran un informe de trasllat total o parcial d'instal·lacions i el cessament o modificació de la prestació de serveis quan afectin a personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte.

Article 20. Classificació professional. (Veure annex 1).

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales, grups i empraments en què poden ser agrupats/des els funcionaris/es i el personal contractat laboral d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixin.

L'escala, grup i emprament defineix la prestació laboral i les funcions a fer i determinar la carrera i promoció professional.

S'estableixen els grups de classificació, d'ordenació per feina o categories d'acord amb l'EBEP.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

El funcionari de carrera té dret, d'acord amb el que preveu l'Art. 141 del RDL 781/86, a ocupar un lloc de treball adequat a la seva escala o nivell i, com a mínim, a rebre les retribucions que estiguin assignades. Aquest model també serà d'aplicació al personal laboral.

Article 21. Relació o catàleg de llocs de treball.

1. Ha de ser l'instrument tècnic a través del qual es faci l'ordenació i la classificació dels llocs de treball i del seu personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i on es precisen les seves característiques essencials.

2. La Relació de Llocs de Treball o Catàleg inclourà l'enumeració de la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització, ordenats per àrees de gestió, i expressats de la següent manera:

- a) Denominació i característiques essencials (activitat professional, categoria, funcions, responsabilitat, etc.).
- b) Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades, que concorden amb la taula retributiva de cada any.
- c) Naturalesa (funcionari o laboral).
- d) Requisits, competències i perfil professional exigits per la seva execució, mèrits, formació específica, etc.
- e) Codi numèric d'identificació.
- f) Situació individualitzada (vacant, cobert definitiu o provisional, o amb reserva) i nom de la persona que la ocupa i de la persona a qui s'ha de reservar, en el seu cas.
- g) Sistema d'accés.

3. D'acord amb la seva potestat d'autoorganització, la Corporació es reserva el dret a realitzar quants estudis consideri oportuns respecte la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà còpia a la representació dels treballadors.

4. La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de les relacions de Llocs de Treball.

5. Anualment, la Corporació plantejarà l'actualització de la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball, en el marc de la Mesa de Negociació i amb caràcter previ a l'aprovació dels seus pressupostos.

6. La relació de llocs de Treball és pública. Aquesta comprendrà totes les places i categories tant del personal fix com de l'eventual, o el de caràcter temporal.

Article 22. Oferta Pública d'Ocupació.

1. El conjunt de vacants que hi hagi en la plantilla i la Relació de Llocs de Treball formen l'Oferta pública d'Ocupació.

Estan vacants els llocs de treball dotats pressupostàriament, que no estiguin ocupats per personal fix de plantilla amb caràcter definitiu i que no estiguin reservats per permís, excedència forçosa o incapacitat temporal no superior a 18 mesos.

2. L'Oferta Pública serà negociada amb els Representants dels Treballadors/es, que vetllarà per la promoció del personal existent a la plantilla.

Article 23. Selecció de personal i provisió del lloc de treball.

1. Almenys anualment, la Corporació informarà per escrit als representants dels treballadors/es del nombre de contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com de les previsions de contractació laboral, contractació de serveis amb caràcter mercantil i de les assistències tècniques, d'acord amb el que preveu la Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre drets d'Informació dels Representants dels Treballadors en Matèria de Contractació. A continuació, es fixaran els criteris de selecció i la modalitat de contractació en Comissió d'Interpretació i Seguiment.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

2. De les subcontractacions, assistències i actes de naturalesa administrativa i mercantil, que afectin a les polítiques de personal, seran informats amb caràcter trimestral el Representants de Personal.

Article 24. Adscripcions provisionals i comissions de serveis.

1. Els llocs de treball es podran ocupar per mitjà d'una adscripció provisional únicament en els següents supòsits:

- a) Remoció o cessament en un lloc de treball obtingut per concurs de mèrits.
- b) Provenients d'amortització de llocs.
- c) Nou ingrés al servei actiu sense reserva del lloc de treball.
- d) Per raons de salut en els casos d'embaràs o període de lactància.
- e) Per raons de servei.

2. En casos excepcionals i amb reserva del lloc de treball, el personal podrà desenvolupar temporalment llocs o funcions diferents a les concretes del seu lloc de treball en els casos següents:

- a) Per raons tècniques dels serveis a oferir que exigeixin la col·laboració de persones amb especials condicions professionals.
- b) Per a la realització de tasques en el cas que hi hagi un volum de feina més alt i que no puguin ser ateses pel personal que habitualment ofereix aquests serveis.
- c) Per a l'acompliment temporal d'un lloc de treball de provisió.

3. L'assignació de funcions o l'adscripció provisional es farà sempre per mitjà d'una resolució motivada entre el personal del mateix grup i categoria o el que formant part d'un grup inferior o diferent categoria ostenti titulació o la formació que es requereix. Aquesta situació es mantindrà pel temps imprescindible o, per un termini màxim de dos anys.

Tot això es comunicarà als Representants de Personal. La seva durada podrà prorrogar-se per acord amb els Representants de Personal.

4. El personal en comissió de serveis percebrà la totalitat de les seves retribucions d'acord amb el que li pertorqui pel lloc de treball que desenvolupa quan siguin superiors a les que venia percebent. En cap cas les seves retribucions podran minvar.

Els serveis oferts mitjançant adscripció provisional o comissió de serveis podran comptar-se a efectes de mèrits, o consolidació del grau, o categoria personal.

Article 25. Carrera professional. (Veure annex 1).

A l'efecte de carrera administrativa, com de retribucions, els llocs de treball es classifiquen en els diferents nivells de complement de destí.

Tot treballador i tota treballadora té un grau personal que es correspon com a mínim amb el nivell de la seva categoria inicial.

Per tal de definir aquest grau personal, la Comissió d'Interpretació i Seguiment realitzarà un treball d'estudi del grau personal de cadascun dels treballadors/es de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús.

No obstant això, el personal que desenvolupi un lloc amb un nivell superior consolida per cada dos anys de serveis ininterromputs, o tres amb interrupció, el grau superior en dos nivells al que posseís.

El grau personal superior també es podrà consolidar amb la superació de cursos específics i altres requisits específics, que es determinin pel Ple de la Corporació i amb una negociació prèvia amb els Representants de Personal.

El procediment d'accés a aquests cursos es farà per concurs i tenint en compte criteris de mèrits i capacitat.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Article 26. Promoció interna.

1. La promoció interna consisteix en l'ascens des d'una categoria d'un grup de titulació inferior a un altre de superior, o bé d'una categoria professional a una altra de diferent dins del mateix grup.

2. A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs o concurs – oposició subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la Relació de Llocs de Treball, així com una antiguitat d'almenys dos anys en el grup al qual pertanyin. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de forma definitiva, a un grup superior.

3. La titulació no serà un requisit indispensable per accedir a categories o ocupacions del grup B, des de categories afins dels grups inferiors, amb una antiguitat de 10 anys o de 5 i amb la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

4. En les proves de selecció i en la fase de concurs, es tindrà en compte, entre d'altres, tenir un grau determinat, la valoració del treball fet en altres llocs, els cursos de formació i perfeccionament superats i l'antiguitat.

5. El personal, en la fase d'oposició, podrà quedar exempt d'aquelles proves o mèrits que ja hagi superat en l'oposició d'ingrés a la funció pública si les bases ho recullen així.

6. La Corporació es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.

7. Els representants de personal formaran part dels tribunals, amb veu i vot, de totes les proves de selecció de personal, tant a les de promoció interna com a les d'oferta pública d'ocupació.

8. La formació és un element substancial del dret al treball, per això les parts signants d'aquest Pacte reconeixen el dret preferent dels empleats públics a promocionar-se per obtenir places de categoria superior que estiguin vacants a l'Ajuntament. Per fer possible aquesta promoció, les parts signants d'aquest Pacte fixen el següent:

a) Reconèixer el dret dels empleats públics locals a rebre una formació amb perspectives ala promoció dins de l'Administració.

b) Que els procediments de selecció s'adaptin per tal de facilitar la promoció dels empleats públics de categories inferiors, valorant especialment la capacitat rebuda i els mèrits acumulats.

c) L'Ajuntament es reservarà un nombre de places vacants a determinar per la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del present Pacte per a promoció interna i d'acord amb la legislació vigent, però mai serà inferior al 50%. S'hi podran presentar a aquestes places de promoció interna tots aquells empleats públics de la corporació que reuneixin els requisits necessaris. En el cas de ser una sola plaça la convocada, primer es farà la promoció interna, i en cas de quedar deserta, es convocarà en oposició lliure.

d) Facilitar l'adaptació de l'horari dels empleats/des públics/ques per assistir als cursos de promoció professional.

9. En el cas que s'amortitzi algun lloc de treball no vacant, es proveirà al personal afectat un altre lloc de treball, almenys de la mateixa categoria o nivell equivalent, i sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries.

10. Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes de l'últim lloc desenvolupat.

11. La Corporació es compromet a facilitar l'ampliació de la jornada dels contractats a jornada parcial que voluntàriament es vulguin acollir, atenent als anys d'antiguitat a l'empresa, i les necessitats del servei on desenvolupa el seu treball.

12. L'Ajuntament es compromet a la no utilització d'Empreses de Treball Temporal (ETT).

Article 27. Formació professional.

La formació s'entén com un procés i necessitat d'aprenentatge personal i en grup on concorren l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitat i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives i una millor capacitat per tal d'afrontar els nous reptes.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

La Corporació procurarà la formació permanent, tant teòrica com pràctica de tot el personal comprès en l'àmbit del present Pacte, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament, i sempre que aquests contribueixin a una millor prestació del servei.

1. Les accions formatives podran ser de dos tipus:

- a) Organitzades per la Corporació.
- b) Individuals o col·lectives, organitzades per altres Institucions o empreses.

Els/les treballadors/es hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts. En aquest cas el temps destinat a la realització dels cursos, comptarà plenament com de treball efectiu.

Es garanteix el dret de tots els/les treballadors/es a accedir-hi a cursos de formació i reciclatge adients al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.

En el supòsit que algun/a treballador/a sol·liciti de fer algun altre curs en què estigui interessat, s'estudiarà la seva viabilitat.

Pels responsables de la Corporació es donarà trasllat als representants del Personal, de tots aquests cursos i tota aquella informació que publiquin els Diaris Oficials i sigui d'interès pel col·lectiu d'empleats.

La Corporació es compromet a l'organització, bé per ella o per altres institucions, de cursos de català per a tot el personal que vulgui voluntàriament assistir-hi.

L'Ajuntament es farà càrrec de les dietes, quilometratge, quotes d'inscripció i altres despeses que el curs de formació comporti.

Aquest fet comportarà que el temps d'assistència en horari laboral li compti a l'empleat públic com a treballat.

Les hores dels cursos seminaris o jornades realitzats fora de la jornada laboral en els que el treballador s'inscriu per interès de l'Ajuntament es computaran com hores efectives de feina.

Article 28. Funcionarització i Valoració llocs de treball.

1. La Corporació, amb negociació puntual amb la representació sindical i en el marc de la Mesa de Negociació, definirà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que hagin de ser exercits per personal funcionari, d'acord amb el que disposa l'EBEP; i amb la finalitat que puguin participar en les proves selectives d'accés i/o promoció als cossos i escales als quals s'adscriu aquests llocs. En qualsevol cas, de forma prèvia al procés de funcionarització l'Ajuntament efectuarà una valoració dels llocs de treball.

2. Als processos de funcionarització que es poguessin establir se'ls aplicarà com a mínim els següents criteris:

- a) Les proves seran adequades al nivell professional del Cos o Escala corresponent.
- b) Com a norma general, les convocatòries es faran de manera sectorialitzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de dur a terme en l'àrea d'activitat corresponent.
- c) Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per a presentar-se a les proves en condicions idònies.
- d) En el marc de la Mesa de Negociació es podran establir criteris puntuals per l'administració del procés sobre la funcionarització.

Capítol IV. Condicions econòmiques.

Article 29. Retribucions i increment salarial. (Veure annex 1).

L'augment de retribucions del personal afectat per aquest Pacte serà fixat anualment pel que determini la llei de pressupostos generals de l'Estat i normativa concordant per a tota la funció pública.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

El personal podrà ser retribuït, al menys, pels següents conceptes:

a) El sou i els triennis que corresponguin al grup de titulació al qual es pertany. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de Pressupostos de cada any.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, en quan al reconeixement de serveis fets en qualsevol administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia i sense cap diferència, a tot el personal que faci un servei a la Corporació.

Els efectes econòmics dels triennis es produiran a partir del dia que es facin tres anys de serveis, i seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertany.

b) El complement de destí que correspongui al nivell del lloc que s'ocupi, amb la quantia que per cada any estableixi la Llei de Pressupostos de l'Estat.

Es podran percebre complements de destí superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior.

c) El complement específic retribueix les condicions particulars de cada lloc de treball establertes en la Relació de Llocs de Treball.

Aquestes condicions poden ser les següents:

1. D'especial dificultat tècnica.

1.1. Formació i/o experiència.
1.2. Solució de problemes.

2. Esforç.

2.1. Físic.
2.2. Mental i visual.

3. Responsabilitat o comandament.

3.1. Iniciatives.
3.2. Relacions amb els altres.

4. Treball.

4.1. Àmbit físic.
4.2. Nocturnitat.
4.3. Jornada i horari.

5. Dedicació.

6. Incompatibilitat.

La suma de la quantia de cadascuna d'aquestes condicions particulars o factors formen el complement específic, amb el valor que per a cadascun d'ells es determina en la Taula de Retribucions del Complement Específic.

d) Complement de productivitat.

Està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb el que el treballador desenvolupa la seva feina.

El pagament del complement de productivitat es farà mensualment amb la nòmina corresponent.

L'assignació a cada lloc de treball de cadascuna d'aquestes condicions particulars es farà per mitjà de la Relació de Llocs de Treball.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

a) Les pagues extraordinàries per a tot el personal tindran la quantia d'una mensualitat íntegra i s'abonaran en els mesos de juny i desembre.

b) El personal en període de pràctiques o temporal, en qualsevol de les seves modalitats, percebrà les mateixes retribucions que el personal funcionari o laboral fix de la seva categoria i lloc de treball.

Les retribucions establertes en aquesta Taula per a cada categoria o lloc de treball tenen el caràcter de retribució bruta mínima consolidada, i per tant, no poden ser compensables ni tampoc absorbibles.

Article 30. Increment de retribucions pel 2017. Clàusula de revisió.

Els increments retributius per l'any 2017 i successius seran com a mínim l'augment previst per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a tota la Funció Pública.

Anualment, les retribucions del personal s'incrementaran segons la previsió de l'IPC realitzada pel Govern en els PGE.

Article 31. Negociació de les condicions retributives.

La Corporació negociarà a la Mesa de Negociació les modificacions del complement de destí i complements específics assignats als diferents llocs de treball, tenint present les modificacions legals que puguin produir-se, i en el seu cas, els acords que s'aconsegueixin a la Mesa d'Administració Local Estatal i/o Autonòmica.

Article 32. Plus de nocturnitat. (Veure annex 1).

Es considerarà treball nocturn aquell que es realitzi habitualment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada de treball, així com aquell que es prevegi que pugui realitzar en tal període (de 22.00 a 06.00 hores) una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

Article 33. Nòmines, Pagues extraordinàries i antiguitat.

1. Tots els empleats públics percebran les seves retribucions, com a màxim, el dia 28 de cada mes o l'anterior d'ésser festiu. Si algun mes no estiguessin ingressades les nòmines aquest dia, a petició de l'empleat públic, la Corporació li abonarà anticipadament la nòmina mitjançant taló bancari.

2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any. Una al mes de juny i una altra al mes de desembre a salari real (salari base + triennis + complements).

3. Les retribucions del personal es percebran, a opció d'aquests, en 12 mensualitats i 2 pagues extraordinàries.

4. Els/les empleats/des públics/ques de la Corporació percebran l'antiguitat per triennis vençuts i de forma automàtica d'acord amb el grup de titulació al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides a la Llei de Pressupostos de cada any. Els successius increments seran iguals que els establerts per a la resta de la Funció Pública.

5. Els efectes econòmics dels triennis seran reconegudes d'ofici per la quantia del grup al qual es pertany. En cas d'acumular triennis a diferents grups s'abonarà tot el període d'antiguitat acumulat d'acord amb les quantitats fixades al grup superior (de manera que els triennis del grup inferior quedaran absorbits).

6. Les pagues extraordinàries de juny i desembre es percebran el dia 23 o anterior no festiu la de juny i abans del dia 22 la de desembre.

7. El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

Article 34. Gratificacions i hores extraordinàries. (Veure annex 1).

Les parts firmants d'aquest Pacte, conscients de la situació sociolaboral que hi ha i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat de la no realització de serveis extraordinaris tot potenciant-ne els mecanismes necessaris.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

1. Els serveis extraordinaris fets per cada treballador i/o treballadora no podran sobrepassar les vuitanta (80) hores anuals.
2. Els representants del Personal seran informats de les gratificacions concedides als empleats públics de la Corporació.
3. Tindran la consideració de treballs fora de la jornada (hores extraordinàries) els que excepcionalment puguin presentar-se més enllà de l'horari habitual de cada treballador, així com els desenvolupats en dies considerats com a descans setmanal a qualsevol centre o servei públic municipal, que per les seves característiques d'ús o atenció ho requereixi.
4. Les hores extraordinàries fetes degut a serveis extraordinaris realitzats es registraran cada dia en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades pel responsable respectiu. Aquest full control estarà a disposició del treballador o treballadora. Es passarà una relació mensual de les hores extraordinàries fetes als Representants dels treballadors.
5. A l'efecte de compensació o retribució es distingiran les hores extraordinàries fetes en dies feiners o festius, les nocturnes i les nocturnes festives.

Les nocturnes seran les hores compreses entre les 22.00 i les 06.00 hores i, les festives seran les que es facin en dissabtes i diumenges, en dies declarats festius en cada calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador. Les nocturnes festives seran les hores compreses entre les 22.00 i les 06.00 hores dels dies expressament declarats festius en el calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador o treballadora.

6. La realització de serveis extraordinaris requerirà, necessàriament, la voluntarietat del treballador o treballadora excepte aquelles hores que derivin de causes sobrevingudes per situacions d'emergència (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.) i seran distribuïdes de forma equitativa entre tots els voluntaris.
7. La remuneració econòmica dels treballs fora de jornada o la seva compensació quedarà a criteri del treballador. La compensació de les hores extres es durà a terme sempre que sigui possible, i l'organització del servei ho permeti, amb temps de repòs excepte aquelles que es realitzi en festius. Aquelles hores extraordinàries, degudament autoritzades, que no siguin compensades seran remunerades d'acord amb allò legalment establert.

La retribució haurà de ser efectiva un cop finalitzat el mes en curs.

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'efectuarà d'acord amb la taula següent:

- a) Una hora extraordinària efectuada en dia feiner es compensarà amb una hora de descans.
- b) Una hora extraordinària efectuada en dia feiner i nocturna es compensarà amb dues hores de descans.
- c) En festius, les hores extraordinàries no es compensaran, sinó que s'abonaran.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes.

8. Per cada 800 hores extraordinàries fetes en cada servei o col·lectiu, s'haurà de crear un nou lloc de treball. No es tindran en compte, dins d'aquestes 800 hores, aquelles hores que corresponguin a formació en horari no laboral ni aquelles que derivin de processos electorals.

9. Les parts signants d'aquest Pacte acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir. A tal efecte es delimiten com a tal les causes e força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents.

Cada any s'actualitzarà el preu de les hores extres d'acord a l'IPC.

10. Quadre retributiu per serveis extraordinaris.

Nivell	Normal	Festiu o nocturn	Festiu i nocturns
A	45	48	61
B	35	38	41

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Nivell	Normal	Festiu o nocturn	Festiu i nocturns
C1	27	30	33
C2	23	25	27

Article 35. Treballs de categoria diferenciada.

D'acord amb la normativa vigent el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. No obstant això i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques deferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Aquesta situació no podrà excedir de sis mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

Article 36. Dietes i indemnitzacions per raons del servei.

1. El personal sotmès a l'àmbit d'aquest Pacte que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causarà dret a les següents indemnitzacions de despeses:

a) Desplaçaments dins de la província de Barcelona: S'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçament a altres llocs: El que estigui previst legal o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle propi:

Cotxe: 0,29 EUR/quilòmetre.

Moto: 0,29 EUR/quilòmetre.

d) Transport públic: L'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle al empleat públic de la Corporació que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

2. Dietes: Amb aquestes quantitats es compensen les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual fins a un màxim de:

Dieta sencera: 65,00 EUR.

En el cas de ser necessari la estança en un hotel, aquest serà contractat directament per l'Ajuntament.

L'import de la dieta s'actualitzarà automàticament cada any segons l'augment de l'IPC de Catalunya.

Com a norma general s'abonarà l'import de les despeses de manutenció prèviament justificades.

Capítol V.

Prestacions socials.

Article 37. Incapacitat temporal: malalties i accidents. Règim retributiu en situacions de malaltia.

1. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes:

- Durant els tres primers dies, reconeixement del 50 % de les retribucions fixes íntegres que es vinguin rebent en el mes anterior al que causi la incapacitat.

- Del quart dia fins al vigèsim, ambdós inclosos, reconeixement del 75 % de les retribucions fixes que es vinguin rebent en el mes anterior al que causi la incapacitat.

- A partir del vigèsim primer, inclòs, 100 % de les retribucions fixes íntegres que es vinguin rebent en el mes anterior al que causi la incapacitat.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

2. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals.

- A partir del primer dia es complementarà la prestació de la Seguretat Social fins assolir el 100% de les retribucions fixes íntegres corresponents a les que es venien rebent en el mes anterior al que causi la incapacitat.

Supòsits amb caràcter excepcional i degudament justificats pels quals es reconeix la complementació del 100% des del primer dia de les retribucions fixes íntegres que es percebin en cada moment:

- Hospitalització.
- Intervenció quirúrgica.
- Embarassos.
- Víctimes de violència de gènere.
- Accidents no laborals.
- Malaltia greu: s'entén per malaltia greu aquella que sigui reconeguda mitjançant informe facultatiu en referència a les que estan reconegudes en el Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per ala cura de menors afectats per càncer o malaltia greu,
- Les malalties previstes al RD 2210/1995, de 28 de desembre.
- Totes aquelles malalties que estiguin incloses a la Classificació Internacional de Malalties publicada per l'OMS.

Per tal de clarificar els supòsits d'hospitalització i intervenció quirúrgica, s'acorda el següent:

a) Hospitalització i intervenció quirúrgica: S'entén que existeix hospitalització sempre que es necessiti repòs hospitalari per a la recuperació i que la permanència en el centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a 24 hores. Per acreditar-ho es requereix document expedit pel centre hospitalari en què consti l'hora d'ingrés i sortida del centre.

S'inclouen els supòsits d'intervenció quirúrgica tot i que no es requereixi hospitalització, sempre que sigui necessari un procés de repòs o rehabilitació domiciliària igual o superior a 24h. Cal justificació mèdica que acrediti la intervenció i, si és el cas, la necessitat de repòs de recuperació domiciliària.

3. Les absències per motius de salut dels empleats públics generaran l'obligació de lliurar un justificant mèdic de baixa emès pel facultatiu del Servei Públic de Salut a partir del tercer dia de l'absència, des d'aquella data si no ha estat possible preveure la indisposició per motius de salut seria superior a 48 h. La tercera i següents absències justificades per motius de salut que es produeixin en el període d'un mes seran objecte de recuperació horària en el mateix mes natural en que s'hagi produït l'absència o bé en el següent. No obstant, no són objecte de recuperació horària les absències derivades de malalties de caràcter crònic degudament justificades.

4. Les absències que no siguin justificades documentalment o la justificació de les quals es consideri insuficient o inadequada comporten la deducció proporcional d'havers, sens perjudici que puguin ésser constitutives de falta disciplinària.

5. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 48 hores, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei.

6. S'estableix també com a condició que les persones que es trobin en aquesta situació estaran obligades a sotmetre's als controls mèdics que l'empresa, per mitjà dels seus serveis mèdics propis o aliens, estableixi.

7. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar un determinat treballador/a, aquell serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició.

Article 38. Assistència jurídica.

La Corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Per tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar responsabilitat civil o penal per l'exercici de llurs càrrecs, es contractarà una pòlissa d'assegurança a càrrec de la Corporació, atenent a les diferents situacions dels col·lectius professionals.

Article 39. Cobertura de riscos.

1. La Corporació tindrà l'obligació de contractar i mantenir una pòlissa col·lectiva amb una Entitat Asseguradora a favor de totes les persones al seu servei, així com dels beneficiaris que aquests anomenin per escrit davant de la companyia i se'n lliurarà una còpia a cada treballador i treballadora.

2. L'Ajuntament subscriurà una pòlissa d'assegurança de Responsabilitat Civil, en general per a tots el treballadors i treballadores de la Institució.

Article 40. Pla de Pensions.

L'Ajuntament de Cànoves i Samalús i els representants del personal, sensibles a la conveniència de garantir uns ingressos dignes per al personal en el moment de la jubilació, constituïran, quan existeixi un romanent suficient i l'empar legal, una Comissió Redactora del Pla de Pensions destinat a tots els treballadors de l'Ajuntament.

Capítol VI.

Règim disciplinari.

Article 41. Règim disciplinari.

El treballador o la treballadora podrà ser sancionat per la Corporació, d'acord amb el que preveu el Decret 243/1995 de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament Disciplinari de la Funció Pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i normativa complementària o subsidiària que li sigui aplicable.

La imposició de sancions requerirà la instrucció d'un expedient disciplinari contradictori que s'iniciarà per mitjà d'un plec de càrrecs formulat per l'Alcaldia o persona en qui delegui i que continuarà la relació de fets imputats.

Es concedirà a l'interessat un termini de deu dies perquè presenti el seu escrit de descàrrecs.

Transcorregut aquest termini es dictarà resolució imposant la sanció que procedeixi o sobreseïment de l'expedient en el termini d'uns altres deu dies. Aquesta resolució es notificarà a l'interessat amb indicació dels recursos que hi càpiguen i els terminis per a interposar-los.

Els representants dels treballadors/es seran informats de l'inici de l'expedient per causes molt greus i greus. També s'informarà els representants dels treballadors i a les seccions sindicals constituïdes de l'aplicació de retencions d'havers o de suspensió de funcions com a conseqüència d'una acció sancionadora.

En quan als empleats públics que per motiu de sanció siguin suspensos de feina i/o salari, en la mateixa resolució de sanció es fixarà la data de reincorporació al servei.

Article 42. Protecció de la dignitat.

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret a que es respecti la seva intimitat i té dret a que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà per la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques en general i també les de naturalesa sexual.

2. Les ofenses verbals o físiques de qualsevol tipus de naturalesa contra treballadors o treballadores, per part de companys, companyes, superiors o qualsevol persona que tingui o no relació directa amb l'Ajuntament de Cànoves i Samalús, seran considerades faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin i es posaran en coneixement de la fiscalia, presentant-se com a part la Corporació i els representants dels treballadors/es.

Capítol VII. Garanties sindicals.

Article 43. Drets dels afiliats/des.

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels funcionaris/es i treballadors/es, a la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari, s'haurà de donar audiència als seus representants sindicals.

Article 44. Informació sindical.

Es garanteix que els representants dels treballadors/es (legals i sindicals) puguin accedir a tots els expedient relacionats amb assumptes de personal.

Conseqüentment, se'ls facilitarà una còpia dels pressupostos anuals de la Corporació; la normativa de desenvolupament i les modificacions de crèdit corresponents al Capítol I i les ordres del dia i actes del Ple i Comissió de Govern, quan així es sol·liciti, i una còpia dels acords dels plenis, comissions o resolucions adoptades en matèria de personal.

Article 45. Tauler d'anuncis.

La Corporació facilitarà als representants dels treballadors/es un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada centre de treball, i amb una presència regular de més de 10 persones, hi haurà un d'aquests taulers.

Article 46. Facultats de la representació col·lectiva.

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

1. Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc., de tots els empleats públics que ho sol·licitin.
2. No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del pacte.
3. La Corporació facilitarà a la representació del personal el local i els mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.
4. Tots els membres de la representació del personal disposaran de 180 hores anuals per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades.
5. Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.
6. La Corporació facilitarà a la representació del personal, fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.
7. Els representants tenen dret a la formació sindical. En aquest sentit l'Ajuntament els facilitarà l'assistència als cursos de formació, prèvia comunicació per escrit al consistori. L'assistència a cursos de formació sindical no li seran descomptats del seu crèdit horari.
8. Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.
9. Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions. Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors/es expedientats, prèvia manifestació de l'interessat/da.
10. Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi, no signifiqui cap perjudici per a l'afectat/da. En el supòsit que sigui necessària la modificació de les condicions de treball es farà tenint en compte la millor estabilitat possible dels representants dels empleats/des públics/ques d'aquesta Corporació. Els canvis de lloc de treball o condicions de treball no podran fonamentar-se en mesures arbitràries o sancionadores.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Article 47. Competència i representació col·lectiva.

A més a més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

1. Rebre informació de tots els assumptes de personal.
2. Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.
3. La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions en matèria de personal. No obstant això, la no realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre i quan s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils.
4. La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.
5. La garantia de no ser discriminat/da en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.
6. La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

Article 48. Assemblees.

Els/les empleats/des podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 72 hores anuals (6 hores mensuals).

1. Estan legitimats/des per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:
 - a) Els representants dels treballadors/es.
 - b) Els Delegats de les Seccions Sindicals reconegudes.
 - c) Un mínim d'un 40% dels empleats/des.
2. Correspon al President de la Corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:
 - a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
 - b) Assenyalar el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.
 - c) Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
 - d) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Pacte.
 - e) Si en el termini de 48 hores, no hi ha cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

Article 49. Serveis mínims.

En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

Capítol VIII.
Salut laboral.

Article 50. Salut laboral.

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i el seu posterior desenvolupament, el personal al servei de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. La Corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar, una adequada política de prevenció de riscos.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com la correlativa obligació de l'empleat/da públic/a que ha d'observar i posar a la pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, a:

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, com també les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- b) Paralitzar el seu treball si considera que es troba exposat a un risc greu, imminent o inevitable i no compta amb la protecció adequada. S'haurà de comunicar tan aviat com sigui possible al responsable del servei.
- c) Vigilar la seva salut dirigida a detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a que està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La Corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors/es en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors i les treballadores de nou accés, o quan canviïn de llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al/la treballador/a, als seus companys/es o a terceres persones.

El/la treballador/a està obligat/da a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores compensades, en aquest últim cas, del temps invertit dins de la jornada laboral.

- b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant en instal·lacions, eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- c) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 51. Revisió mèdica.

La Corporació garantirà la realització d'una revisió mèdica anual, de caràcter voluntari, a tot el personal. La revisió serà gratuïta i confidencial. El temps empleat serà considerat com a treball efectiu.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat o la interessada tindrà coneixement del seu resultat.

Article 52. Protecció de l'embaràs.

Durant l'embaràs, i quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge, per molt petit que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus, i sempre amb prescripció facultativa del metge, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs.

Article 53. Roba de treball. (Veure annex 1).

1. La Corporació facilitarà la roba adequada de treball al personal que ofereixi serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al normal o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, com al personal que hagi d'usar uniforme i almenys dues vegades a l'any. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

2. La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans no finalitzi el mes de maig i la d'hivern abans de finals de setembre.

Anirà a càrrec de la persona a la qual se li lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i la neteja.

3. La durada de les peces de vestir no tindrà cap efecte si el deteriorament, no reparable, fos conseqüència del servei, amb un informe previ del responsable del servei. En conseqüència es farà la reposició immediata d'aquella roba que per raons alienes al treballador, resulti deteriorada.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

4. Els uniformes seran obligatoris per als col·lectius de Vigilant municipal, brigada d'obres, brigada de jardineria, conserges d'equipaments i/o dependències, ordenances i notificadors. El seu ús és obligatori durant el temps de treball. Queda prohibida la seva utilització fora d'aquest.

5. Els contractats de forma temporal també tindran garantit el subministrament de roba i calçat adequat als treballs que desenvolupin, i a l'època de l'any en la qual prestin els seus serveis.

Disposicions finals.

Primera.

La Corporació o els seus empleats públics faran saber a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Pacte tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es poden produir com a conseqüència de la interpretació i/o aplicació del present Pacte, per tal que emeti un dictamen o actuï de la forma reglamentària prevista.

Segona.

En l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte les condicions mínimes del personal funcionari equivalen a les que corresponen als laborals de la mateixa categoria i antiguitat.

Tercera.

Tots els drets i beneficis regulats en aquest Pacte podran ser sol·licitats pels empleats/des públics/ques mitjançant una petició escrita, que haurà de tenir resposta en un termini màxim de 15 dies hàbils.

Quarta.

Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris referits a un dia: retribucions bàsiques i complementàries. Referides a un mes, dividit entre 30 dies.

Cinquena.

Els descomptes fets als empleats públics, ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran a l'ajut solidari amb ONG dedicades al treball solidari amb el tercer món.

Sisena.

Aquest Pacte serà presentat a l'Autoritat Laboral competent, per tal de registrar-lo i publicar-lo d'acord amb el que s'estableix a la normativa vigent.

Disposició transitòria.

Durant l'exercici 2016 es regularitzaran les hores que els treballadors de la brigada han realitzat entre 2015 i 2016 pertanyents a la bossa d'hores. Així mateix, un cop finalitzada aquesta regularització es deixarà sense efecte l'aplicació de la bossa d'hores.

ANNEXOS.

ANNEX 1. VIGILANT MUNICIPAL.

1. Àmbit funcional i personal.

El present acord afecta a tot el personal de la Vigilant municipal de Cànoves i Samalús en qualsevol situació laboral.

2. Classificació professional.

El personal de la Vigilant municipal de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús, s'integra a la plantilla municipal dins de la Subescala de serveis especials de l'administració especial, i s'estructura en les categories professionals fixades en la Llei 16/1991, de Polícies Locals de Catalunya.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

3. Carrera Professional.

El règim d'accés i la carrera professional de la Vigilant Municipal s'ajustarà específicament a la Llei 16/1991 de Polícies Locals de Catalunya.

L'Ajuntament iniciarà i promourà l'ampliació de la plantilla de la Vigilant Municipal, sempre dins dels límits de la disponibilitat pressupostària, per tal d'adequar el nombre d'agents amb les necessitats actuals del servei i amb el creixement demogràfic previst.

4. Règim retributiu.

L'estructura i règim de les retribucions són les establertes legalment per a la funció pública local.

5. Retribucions bàsiques.

Les retribucions bàsiques (sou i triennis) així com les seves quanties, són les establertes legalment en funció de la classificacions establertes a l'EBEP.

El pagament del complement de productivitat es farà mensualment amb la nòmina corresponent.

6. Règim horari.

Amb caràcter general, el número de dies de treball a l'any es fixa en 216, resultants del següent càlcul: 365 dies/any, menys 104 dies corresponents a dos dies de descans setmanals, menys 12 festius oficials, menys 2 festius locals, menys 22 hàbils de vacances i 6 dies per assumptes propis i 3 dies de conciliació de la vida familiar.

- La distribució ordinària de jornada de treball s'estableix en torns o cicles de treball que es succeeixen ininterrompudament al llarg de l'any.

Es garanteixen com a mínim 26 caps de setmana.

La pròpia plantilla de vigilants elaborarà un quadrant o full de servei ordinari anyal on fixarà els torns dels membres de la Vigilant Municipal, aquest quadrant estarà elaborat abans de la finalització del mes de desembre de l'any en curs.

Posteriorment s'elaborarà un calendari detallat de forma trimestral que estarà llest com a mínim 15 dies abans de l'acabament del trimestre anterior i on es tindrà en compte les necessitats del servei, la distribució exacta dels dies de festa, treball i vacances, així com els corresponents horaris diaris dels torns, i que en tot cas ha de respectar els límits establerts per a la jornada de treball i els períodes de treball i descans legalment establerts.

Aquest quadrant trimestral podrà ser modificat en els casos previstos per la llei i per necessitats del servei prèvia aprovació de l'Alcaldia.

Com a màxim es treballaran 7 dies seguits, a continuació dels quals hi haurà un mínim de dos dies seguits de descans.

Es gaudirà com a mínim de tants caps de setmana de descans com de treball.

Aquest dos darrers punts quedaran suspesos en el període vacacional i segons necessitats extraordinàries del servei degudament motivades.

Els Vigilants Municipals podran sol·licitar efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que es tingui planificat, sempre i quan se n'informi al responsable del Cos.

Es garanteix el dret al gaudiment del descans setmanal a la data prevista als quadrants de servei i si per raons de serveis extraordinaris s'han de modificar aquestes dates els efectius afectats seran recompensats amb la devolució dels dies treballats. Per aquest motiu la prefectura haurà de vetllar per la reducció dels serveis extraordinaris i optimitzant el màxim possible els recursos humans de que disposi el servei ordinari.

Els membres de la Vigilant Municipal tindran dret a gaudir anualment de 22 dies hàbils de vacances (o els dies que en proporció els correspongui si el temps en actiu és menor), podent-se gaudir de 15 dies en període estiuenc i la resta fora de la temporada d'estiu.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

El calendari o pla de vacances es fixarà abans de l'última setmana del mes de març mitjançant llista pública, i no es podrà modificar si no és per petició de l'interessat i amb el vist i plau del responsable del cos que valorarà la incidència en el servei del canvi. Els torns de vacances seran consensuats, i en cas de desacord s'establiran torns rotatius, prevalent el criteri de l'antiguitat.

El començament i l'acabament de les vacances es faran dins del període abans esmentat, que només es podrà modificar per fer-lo coincidir amb un dilluns a efectes de no trasbalsar la rotació dels torns.

7. Descans en jornada continuada.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de 30 minuts per torn.

En el cas que es realitzin jornades de treball de més d'onze hores continuades, s'afegirà a aquest temps uns altres 30 minuts. Aquest total de 60 minuts es podrà dividir en dos períodes al llarg de la jornada, sent un d'ells de com a mínim 15 minuts.

A efectes de gaudir d'aquest descans l'Ajuntament habilitarà adequadament una sala o local on hi hagi els elements necessaris per a mantenir, escalfar i prendre els menjars amb les condicions necessàries.

Donat que el servei que presta aquest cos és de caràcter excepcional i no es pot suspendre per prendre aquests descansos, sinó que el Vigilant de servei mentre els pren haurà d'estar atent a qualsevol requeriment urgent que se li pugui fer. Es compensarà mensualment per no poder gaudir completament d'aquests descansos.

8. Hores extraordinàries.

Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització, es fan a més a més de l'horari habitual de cada treballador. A efectes de la retribució, les quantitats s'estableixen a la següent taula on es distingeixen les hores fetes en dies laborals, les fetes en horari nocturn (de 22.00 a 06.00 hores) i les fetes en dies festius pel Vigilant en concret.

Les hores extraordinàries es computaran mensualment i s'hauran d'abonar en la nòmina següent.

9. Assistència a Judicis.

Quan un membre del servei de vigilància municipal per raons del servei hagi de comparèixer davant un jutjat en les seves hores de descans (és a dir, fora de la jornada laboral de l'interessat) serà compensat amb una retribució equivalent a 4 hores a raó de 23 EUR x 4 hores = 92 EUR.

10. Nocturnitat.

Donat que els Vigilants Municipals realitzaran la seva jornada en torns rotatius, de manera que part d'aquests torns s'efectuaran en horari nocturn, rebran una compensació. Aquesta compensació s'abonarà a les nòmines de forma constant i independentment dels dies que el Vigilant hagi treballat en horari nocturn, doncs per la pròpia rotació dels torns tots acabaran realitzant el mateix nombre de jornades en aquest horari.

11. Assumptes propis.

S'hauran de demanar amb l'antelació suficient per a poder realitzar els canvis necessaris als torns dels altres Vigilants. La denegació d'aquests permisos haurà de ser motivada.

12. Roba de treball.

L'Ajuntament de Cànoves i Samalús facilitarà a tots els membres de la Vigilant Municipal, les peces de roba i l'equipament corresponent al seu lloc de treball.

El lliurament del vestuari d'hivern es farà com a màxim el 15 de setembre i el d'estiu abans del 15 d'abril.

Als membres de nova incorporació se'ls lliurarà un joc complet (però amb dues camises i dos pantalons), en relació al seu lloc de treball habitual, i un joc de peces d'abric i contra la pluja, si s'escau.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Els representants dels Vigilants Municipals participaran en la selecció de les peces de roba i d'altre equipament a adquirir.

És obligatori l'ús de l'uniforme complert durant tota la jornada laboral, i n'està prohibida la utilització fora d'aquesta. Es determinarà reglamentàriament la composició de la uniformitat d'estiu i la d'hivern, així com la data concreta en que s'haurà de canviar d'una a l'altra.

L'equipament d'ús comú serà lliurat a la plantilla per un sol cop, i s'anirà reposant en funció del seu deteriorament, garantint en tot moment el seu bon estat de revista i funcionament.

Les peces d'uniformitat d'ús personal que pateixin un major desgast s'aniran renovant anualment sense necessitat de petició de l'interessat (camises, pantalons, botes i sabates) i segons convingui i a petició d'aquest les que no pateixen tant desgast (abric, impermeable, botes d'aigua, etc.).

Es podrà d'acord amb els representants de la plantilla, proposar la renovació de determinades peces de la uniformitat o de l'equipament d'ús comú o personal, que pel pas del temps, avenços tècnics, o canvis de normativa aplicable, hagin quedat malmesos, deteriorats o no compleixin eficaçment la seva funció.

En tot cas i en el termini màxim de cinc anys s'haurà de renovar la pràctica totalitat de les peces de la uniformitat, així com dels seus complements.

13. Renovació del permís de conduir.

Donat que és condició indispensable per al desenvolupament del lloc de treball, s'abonaran íntegrament les despeses de renovació del permís de conduir a tots els membres de la Vigilància Municipal. No s'inclouen les despeses de gestories ni similars.

14. Segona activitat.

S'estudiarà poder accedir a una segona activitat arribat a un límit d'edat.

15. Festius recuperables.

En cas d'assistència a judici en dia festiu, s'entendrà com a recuperable.

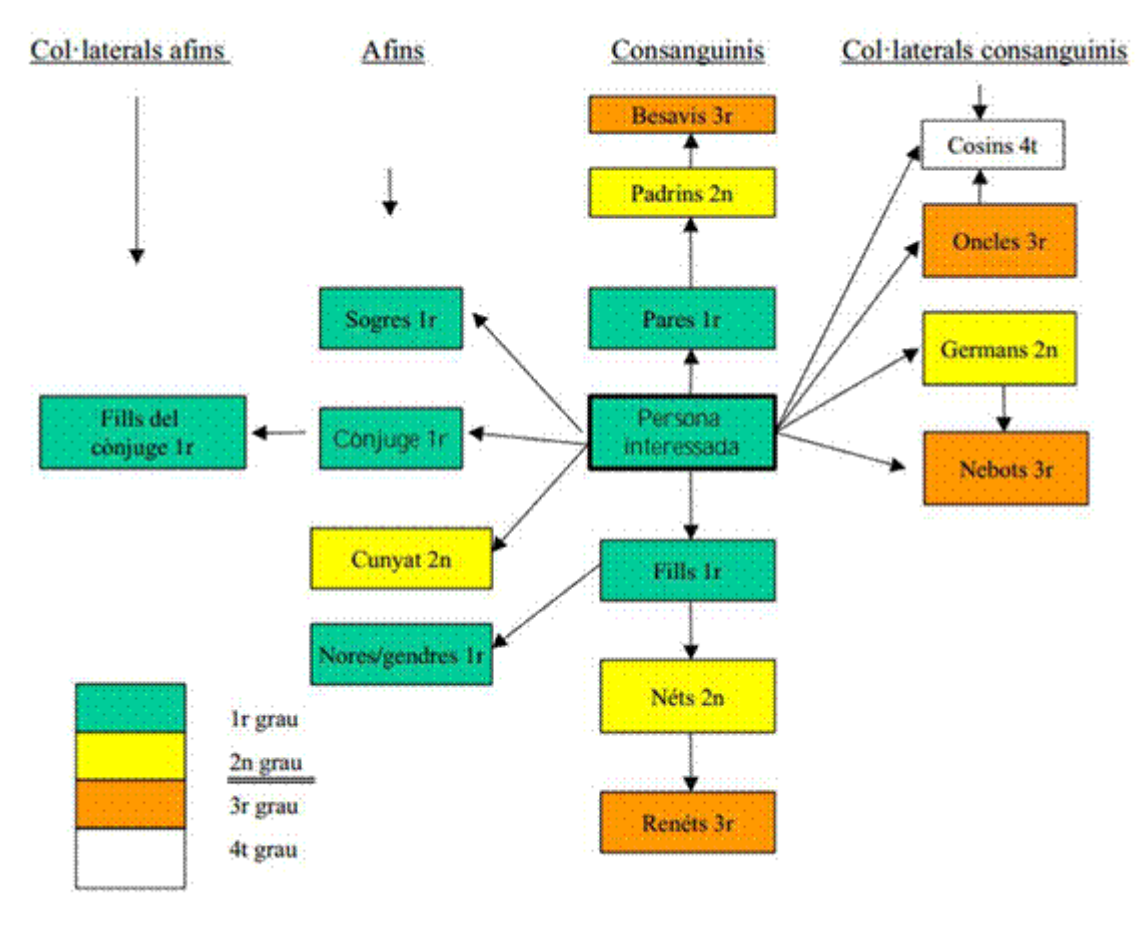
16. Complement extraordinari.

S'acorda un complement extraordinari de 125 EUR per aquells vigilants que hagin de treballar les nits del 23 de juny, 24 i 31 de desembre, i que si hi ha reforços siguin remunerats al preu estipulat a la taula de serveis extraordinaris, encara que quedin hores a la bossa, donat que es tracta de festius ressenyats. Aquesta remuneració serà, en el seu cas, de les hores treballades a partir de les 0 hores, és a dir, la nit del 24 de juny, 25 de desembre i 1 de gener. L'horari previ a la mitjanit es compensarà de la bossa d'hores.

Els dies 24 i 31 de desembre que escaiguin en dijous, així com el Dijous Sant, les oficines municipals romandran tancades per la tarda. El vigilant que treballi aquesta tarda, es descomptarà 4 hores de la seva bossa.

Continua en la pàgina següent

ANNEX 2. QUADRE DE CARÀCTER INFORMATIU SOBRE PARENTESC I AFINITAT.



Barcelona, 28 de novembre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès