

Número de registre 2951

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Acord/Conveni del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Ponts

Resolució de 20 de març de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord/Conveni del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Ponts per als anys 2014-2016 (Codi de Conveni número 25100062142015).

Vist el text de l'Acord/Conveni del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Ponts per als anys 2014-2016, subscrit per les parts negociadores el dia 24 de novembre de 2014, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

RESOLC

1. Disposar la inscripció de l'Acord/Conveni del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Ponts per als anys 2014-2016 (Codi de Conveni número 25100062142015), al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 20 de març de 2015

El director dels Serveis Territorials, Octavi Miarnau i Roca

**ACORD/CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL
DE L'AJUNTAMENT DE PONTS PER AL PERÍODE 24-11-2014 AL 31-12-2016**

Transcripció literal del text signat per les parts.

ACORD/CONVENI AJUNTAMENT DE PONTS

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Àmbit de personal

El present Acord/Conveni afecta a tots els treballadors i treballadores que prestin els seus serveis a l'Ajuntament de Ponts i a les entitats vinculades: funcionaris de carrera, inclosos els interins i el personal contractat en règim laboral, ja siguin fixos o temporals

Article 2. Àmbit temporal

1. El present Acord/Conveni entrarà en vigor un cop aprovat per l'Òrgan competent de la Corporació i al dia següent de la seva publicació al DOG.
2. La durada de l'Acord/Conveni serà fins el 31-12-2016.

3. Aquest acord es podrà prorrogar d'any en any per tàcita reconducció, mentre una de les parts no formuli cap denúncia de revisió o de rescissió amb una antelació mínima d'un mes.

4. En cas de denúncia del present Pacte-Conveni i mentre s'arribi a un nou acord, continuarà vigent aquest sense cap limitació temporal.

Article 3. Comissió de seguiment paritària

1. Dins dels 15 dies següents a la signatura del present Acord/Conveni es constituirà una Comissió de Seguiment integrada paritàriament per 3 representants de l'Equip de Govern i 3 representants dels treballadors/res públic/ques. Es podran elegir membres suplents per cobrir les possibles absències dels membres titulars.

Així mateix, hi podran assistir, amb veu però sense vot, assessors per cadascuna de les parts.

2. Les funcions de la Comissió de Seguiment seran les de control, seguiment, interpretació, conciliació, desenvolupament i compliment de l'Acord/Conveni.

3. La Comissió Paritària ha de fer reunions ordinàries cada any de vigència d'aquest Acord/Conveni, una al primer trimestre de l'any i extraordinàries, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 7 dies. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

4. Els acords de la Comissió s'adoptaran per unanimitat. En cas de manca d'acord ambdues parts es sotmetran voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, compliment o incompliment del present Acord/Conveni, mitjançant els sistemes de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya o l'Institut de Mediació, Arbitratge i Conciliació (IMAC).

Article 4. Condicions més beneficioses

Es mantindrà a nivell de persones, determinades condicions que superin l'acord i estiguin reconegudes amb anterioritat a aquest Acord/Conveni, ja sigui per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 5. Vinculació a la totalitat

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

Article 6. Clàusula de garantia

6.1. Si durant la vigència d'aquest Acord/Conveni es produeix, per reestructuració administrativa, algun canvi de la dependència orgànica, funcional o de qualsevol mena dels actuals centres de treball o externalització del servei, l'esmentada modificació haurà de garantir les relacions jurídic-laborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat.

CAPÍTOL II

Jornada i règim de treball

Article 7. Jornada i horaris de treball

1. La jornada ordinària serà de 37,5 hores setmanals en còmput anual i la seva distribució serà la següent: Des de l'1 de juny i fins al 30 de setembre per tal d'aplicar l'horari d'estiu es reduirà en mitja hora la jornada diària, que podrà acumular-se en còmput setmanal, previ acord amb els representants dels treballadors, per tal de perjudicar el mínim possible el servei.

2. En caràcter general es consideren hores nocturnes les realitzades de 22.00h a 6.00h.
3. L'empleat públic, quan les característiques del servei ho permeti, amb autorització dels seus responsables, gaudirà de flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada de treball, però sempre respectant el còmput setmanal d'hores efectives de treball.
4. L'ajuntament de Ponts podrà assignar, amb la participació dels delegats de personal, determinats horaris especials a títol individual, en funció de les característiques del lloc de treball, sense contradir el que disposa aquest Acord/Conveni de condicions laborals, amb la finalitat de donar l'adequada cobertura a tots els serveis que presta l'ajuntament de Ponts.
5. Els empleats públics amb un horari diari superior a 6 hores de treball gaudiran d'una pausa de 30 minuts computable com a jornada de treball efectiu. Aquesta pausa no pot afectar el normal funcionament dels serveis, de forma que cada departament, àrea, servei, secció i oficina, distribuirà torns de descans de conformitat amb el seu responsable en el ben entès que, en cap cas, es podrà deixar desatès un servei.
6. L'horari vigent a la signatura de l'Acord/Conveni per a cadascun dels departaments de l'ajuntament serà el següent:
Personal d'Oficina
Horari d'hivern: de 8.00 hores a 15.30 hores.
Horari d'estiu: de 8.00 hores a 15.00 hores.

Personal de la Brigada
Horari de hivern: de dilluns a dijous, 8.00 hores a 13.00 hores i de 15.00 hores a 18.00 hores, i els divendres de 8.00 hores a 13.30 hores.
Horari d'estiu: de 6.00 hores a 13.00 hores, de dilluns a divendres.

Llar d'Infants
De 8.45 hores a 18.00 hores amb un descans d'1 hora i 30 minuts, per dinar.

Residència d'Avis
Abans de començar l'any es farà el calendari de torns i horaris de treball, que haurà de ser acordat amb els delegats de personal.

Personal de neteja
Abans de començar l'any es farà el calendari de torns i horaris de treball, que haurà de ser acordat amb els delegats de personal.

Parc del Segre
Abans de començar l'any es farà el calendari de torns i horaris de treball, que haurà de ser acordat amb els delegats de personal.

Escola Municipal de Música
Abans de començar el curs escolar es farà el calendari d'horaris de treball, que haurà de ser acordat amb els delegats de personal.

Article 8. Calendari laboral

1. En la primera reunió de la Comissió de Seguiment paritària s'establirà el calendari laboral.
2. Tot el personal tindrà dret a gaudir dels dies festius que s'inclouen en el calendari de festes oficials aprovades per la Generalitat de Catalunya, més els 2 dies de festes locals, aprovats per l'Ajuntament de

Ponts. En cas que algun festiu s'escaigui en dissabte aquest es traslladarà com a dia addicional de compensació horària.

3. Tindran consideració de festius els dissabtes i diumenges de tot l'any, per a tot els personal.

4. El dia 24 i 31 de desembre es consideraran festius, garantint en tot cas, els serveis mínims. Els empleats que per raons de servei hagin de treballar un d'aquest dies se'ls compensarà amb un altre dia festiu.

Article 9. Vacances

1. Els empleats públics de l'Ajuntament de Ponts tindran dret a gaudir, durant cada any complert de servei, un total de 22 dies laborables de vacances retribuïdes, o els dies que en proporció els correspongui si el temps treballat és menor, i es gaudiran, preferentment, durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre de cada any. També es podrà gaudir de les vacances anuals en altres períodes de temps diferents dels assenyalats anteriorment, prèvia petició i salvaguardant les necessitats del servei.

2. El període de vacances es podrà fraccionar en un màxim de 2 vegades i serà obligatori per a tots els empleats públics. Sempre es podrà negociar un possible canvi a petició de l'empleat públic.

3. Per tal de garantir el correcte funcionament de tots els serveis s'elaborarà anyalment el pla de vacances que s'haurà d'aprovar abans del 31 de març.

4. La situació de baixa (IT) per malaltia, accident o llicència per maternitat suspendrà l'inici de les vacances, però se li respectarà el seu gaudiment en un altre període si succeeix aquesta eventualitat.

5. En cas que l'empresa, per necessitats del servei, modifiqués la data de gaudiment de les vacances amb menys d'un mes d'antelació, el treballador tindrà dret a què se li abonin les despeses que per tal motiu se li haguessin ocasionat, prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes.

6. Els descansos, festes, llicències, i permisos gaudits durant l'any pels treballadors, no privaran a aquests del dret a les vacances anuals, ni podran reduir el nombre de dies que els corresponguin.

7. Les vacances es gaudiran dins l'any natural en curs i fins a finals de febrer de l'any següent.

Article 10. Assumptes personals

Els empleats públics de l'ajuntament de Ponts disposaran de 5 dies de permís l'any per a assumptes personals sense justificació o dels dies en proporció que els hi corresponguin, si el temps de servei actiu fos menor a un any (o els que segons l'article 48.k de l'EBEP s'aprovin).

La concessió d'aquests dies de permís serà sempre 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 de l'empleat al qual es concedeix el permís.

CAPÍTOL III

Condicions professionals

Article 11. Relació de llocs de treball

A la signatura d'aquest Acord/Conveni es realitzarà una Relació dels Llocs de Treball, que contindrà:

- Denominació i característiques essencials del lloc de treball.

- Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball.

- Naturalesa jurídica de la relació.
- Funcions assignades al lloc de treball.
- Règim horari del lloc de treball.
- Sistema d'accés.
- Retribucions.

Article 12. Canvi de gestió dels serveis

En el cas que es procedeixi a una externalització de serveis i/o a l'amortització d'algun lloc de treball no vacant, es proveirà al personal afectat un altre lloc de treball, almenys de la mateixa categoria i nivell o equivalent i sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries, negociant el Pacte de Garanties, en el sí de la Comissió Paritària.

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

En el cas que algun treballador/a passés a formar part d'un nou ens instrumental de la Corporació, es garanteix per part de l'Ajuntament que el Acord/Conveni d'aplicació serà en tot moment el propi de l'Ajuntament de Ponts

Article 13. Selecció de personal i promoció interna

1. La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable a cada cas, respectant sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en el marc del Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/90, de 30 de juliol.

2. Per a la provisió de totes aquelles vacants que ho permeti la normativa vigent, s'acudirà a la promoció interna, amb preferència sobre les convocatòries lliures. La promoció interna consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup professional a una categoria enquadrada en un grup professional superior. El percentatge de vacants a cobrir per promoció interna serà fixat en cada cas per l'acord entre els representants dels treballadors i l'empresa, essent obligatòria una reserva mínima del 50% de les places convocades.

3. A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, de mèrit i de capacitat.

4. S'informarà prèviament a totes i cadascuna de les convocatòries als representants del personal.

5. Per a cada procés selectiu s'acordarà la col·laboració dels representants sindicals.

Article 14. Formació i perfeccionament professional

1. La Corporació afavorirà la realització, directament o a convenir amb tercers, de cursos de formació o reciclatge, tant teòrics com pràctics, a tot el personal afectat per aquest (Conveni, Pacte-Conveni) segons el Pla de formació aprovat.

2. El personal tindrà el dret i l'obligació d'assistir a aquests cursos de formació i perfeccionament, quan així ho proposi l'interessat, i obtingui el vistiplau del regidor responsable de l'Àrea en què presti serveis o quan aquest últim consideri la conveniència que el treballador assisteixi a aquests cursos. En aquest segon cas, el personal serà compensat per l'excés horari que es pugui derivar de la presència a cursos de formació

obligatoris com si es tractés de serveis extraordinaris i també serà compensat pels desplaçaments i dietes que es produeixin, així com per les despeses de matrícula. El mateix serà d'aplicació per assistir als cursos de salut laboral.

3. Als delegats sindicals, representants de personal ja siguin delegats de personal o del comitè de salut laboral, si s'escau, se'ls facilitarà l'assistència a cursos de formació sindical i de Salut Laboral.

4. El personal té el dret a la formació i el deure de mantenir la seva capacitat professional i el nivell de formació corresponent als llocs de treball que ocupen. Per això, tindran dret a assistir a cursos de formació relacionats amb el seu lloc de treball, sempre que estiguin inclosos en qualsevol dels plans de formació continua AFCAP (Acord de Formació Contínua en les Administracions Públiques).

5. Es facilitarà al personal l'obtenció de títols acadèmics. Es procurarà ajustar el seu horari, períodes de vacances, etcètera, per fer-los compatibles amb l'assistència al centre docent en la mesura que les necessitats del servei ho permetin.

Article 15. Mobilitat

Sense perjudici de la capacitat auto organitzativa de la Corporació en matèria de racionalització de recursos humans i materials; els canvis del lloc de treball s'han de justificar per necessitats del servei, i no poden fonamentar-se en una mesura correctiva o sancionadora. Dels canvis referits s'han de informar prèviament a la representació sindical.

El treballador podrà ser destinat temporalment a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat. Aquesta situació no consolidarà el canvi de lloc.

CAPÍTOL IV

Condicions econòmiques

Article 16. Estructura Salarial

Les retribucions bàsiques i el complementàries dels empleats públics al servei de l'Ajuntament de Ponts tindran la mateixa estructura i idèntica quantia que les establertes amb caràcter bàsic per a la Funció Pública.

El complement de destinació i el complement específic s'adequaran a les previsions de la normativa bàsica de la funció pública i la seva determinació correspondrà al Ple de l'Ajuntament.

L'import del complement específic serà el que en cada moment es determini a la Relació dels Llocs de Treball segons criteris objectius negociats amb la representació dels treballadors/es.

L'empleat públic que mitjançant nomenament que així ho autoritzi desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu tindrà dret a la percepció de les retribucions corresponents al lloc que desenvolupi. No obstant, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquest.

Les retribucions seran bàsiques i complementàries:

- Retribucions bàsiques

1. El sou assignat a cada grup de classificació professional o subgrup.

2. Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol administració pública, tant en qualitat de funcionari com de contractat en règim de dret administratiu o laboral.

Els imports que corresponen al sou i triennis de cada grup o subgrup seran els que s'estableixin anualment a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

- Retribucions complementàries

Complement de destinació

L'assignació dels nivells dels llocs de treball es realitzarà mitjançant catàleg o relació de llocs de treball. Si el lloc de treball no es troba inclòs dintre de la mateixa, la seva creació correspondrà al Ple de l'ajuntament que determinarà el nivell, atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament.

El complement de destinació, per a cada grup o categoria, queda fixat d'acord amb els següents mínims i màxims:

Grup i categoria assimilada A1	Nivell 22-30
Grup i categoria assimilada A2	Nivell 18-26
Grup i categoria assimilada C1	Nivell 14-22
Grup i categoria assimilada C2	Nivell 12-18
Agrupació professional	Nivell 10-14

Els imports que corresponen als diferents complements de destinació seran els que s'estableixin anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser superior al màxim previst per a cada grup.

Complement específic

Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat, el grau de dedicació, la responsabilitat, perillositat, penalitat, etc. La seva quantia serà la que en cada moment figuri en la relació de llocs de treball i es negociarà en la valoració de llocs de treball. Es tindrà de referència el RD 364/1995, de 10 de març.

Responsabilitat:

Implica responsabilitat i comandament de personal.

Incompatibilitat

Compromís de no dedicació a altres activitats laborals. En quant a la compatibilitat per a la realització d'altres activitats laborals, serà el treballador/a qui ha de sol·licitar la compatibilitat a l'Ajuntament i aquest aplicarà la normativa vigent.

Perillositat

Derivada de les tasques pròpies del servei a desenvolupar.

Jornada partida

Quan el temps de treball està dividit en dues fraccions al dia per necessitats del servei.

Nocturnitat

No podrà excedir, en cap cas, el 25% del sou base assignat al treballador.

Festivitat

No podrà excedir, en cap cas, el 25% del sou base assignat al treballador.

Disponibilitat

Compren el grau de localització i compareixença, per raó de les circumstàncies al lloc de treball.

Complement personal

Els empleats públics que percebin retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball segons el resultat de la valoració de llocs de treball, tindrà la diferència entre la retribució realment percebuda i la catalogada que s'imputi com a complement personal, amb caràcter consolidat.

Article 17. Retribucions diferides: Pla de pensions

En el moment de l'aprovació per part del Ple municipal del present Conveni es contactarà amb l'Associació Catalana de Municipis per adherir-se en el menor temps possible al Pla de Pensions de les Administracions Locals.

L'Ajuntament destinarà el percentatge màxim de la massa salarial que es fixi a les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat per finançar aportacions al pla de pensions d'ocupació.

Les quantitats destinades a finançar aportacions a plans de pensions tenen a tots els efectes la consideració de retribució diferida.

Article 18. Pagues extraordinàries

Seràn dues a l'any i es pagaran els mesos de juny i desembre cadascuna, per import d'una mensualitat sencera.

Article 19. Indemnitzacions per raons del servei**1. Les indemnitzacions per raó de serveis:**

a) Despeses de locomoció: Els treballadors que a petició de l'Ajuntament es desplacin amb vehicle propi fora del lloc de treball percebran la quantitat de 0,19 euros per quilòmetre efectuat i justificat

b) Dietes: segons factura (dinar o sopar), amb un màxim de 10 euros

d) Pernoctar: es pagarà el rebut justificatiu amb un màxim de 60 euros

2. Al personal que per raó del servei estigui obligat a conduir un vehicle municipal de més de 3.500 Kgr se li abonarà la tramitació de les diferents renovacions del permís de conduir.

3. Compensació per comparèixer davant l'autoritat judicial. El personal de l'Ajuntament que per la seva funció hagi de comparèixer davant l'autoritat judicial per assumptes relacionats amb el seu càrrec, si no es troba de servei en aquell moment, es computarà el temps treballat com a jornada laboral, més el quilometratge i les dietes corresponents.

Article 20. Nòmina

La data límit de d'ingrés de la nòmina mensual serà l'últim dia laborable de cada mes.

Article 21. Serveis extraordinaris

Les parts signants d'aquest (Conveni, Pacte/Conveni), amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització de serveis extraordinaris, tot potenciant els mecanismes necessaris:

1. S'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat que excedeixi de la jornada habitual.
2. La realització i el pagament d'hores extraordinàries requereix la justificació de les hores realitzades, desglossades per períodes, tasques realitzades i nombre d'hores per persona.
3. El còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no pot excedir de les 80 hores durant tot l'any natural corresponent. S'exclouen d'aquest límit aquelles hores que siguin motivades per urgències pròpies dels serveis públics a prestar per l'Ajuntament de Ponts, derivades de la necessitat de donar cobertura als mateixos.
4. El treballador podrà optar, preferentment, per compensar les hores extraordinàries amb temps de treball en lloc de cobrar-les.
5. La retribució/compensació per les hores extraordinàries serà la següent:

Preu hora extraordinària laborable normal.....	1,5 hora de treball
Preu hora extraordinària festiva o nocturna.....	2 hores de treball
Preu hora extraordinària festiva i nocturna.....	2,5 hores de treball
6. Les hores extraordinàries s'han de computar mensualment i, un cop determinades, s'han d'abonar en nòmina o compensar en un termini màxim de dos mesos.
7. Els representants del personal hauran de rebre mensualment un resum de les hores extres fetes durant aquest període de temps.

CAPÍTOL V

Prestacions socials

Article 22. Bestretes

El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord/Conveni podrà sol·licitar bestretes reintegrables, per necessitats personals.

Les bestretes al personal seran d'un màxim d'una mensualitat bruta.

El reintegrament de l'import de la bestreta es farà mensualment, mitjançant deduccions de la nòmina, en el termini màxim de dotze mesos des de la concessió.

Aquestes bestretes tindran dues limitacions:

- Import de la bestreta sol·licitada i objecte de devolució màxim d'una mensualitat.
- Períodes màxim de devolució de 12 mesos.

Article 23. Malaltia, accidents i jubilació

1. Dins dels tres primers dies següents de no assistència al treball per motius de malaltia o accident es presentarà al Responsable del Departament de Recursos Humans, el corresponent volant de baixa mèdica oficial, sense perjudici de comunicar-ho immediatament al responsable del servei. També es presentaran els parts de confirmació de baixa mèdica cada vegada que es produeixin. El volant d'alta laboral es presentarà al Responsable del Departament de Recursos Humans el dia de la incorporació al treball.

2. L'Ajuntament de Ponts complementarà la prestació d'incapacitat temporal (IT) per contingències comunes (malaltia comuna/accident no laboral), d'acord amb el detall següent i sempre tenint en compte els límits establerts en l'article 9.2 del RDL 20/2012, de 13 de juliol:

- Durant els tres primers dies, el 50% de totes les retribucions percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT.

- Del 4t fins al 20è dia, ambdós inclosos, fins el 75 % de totes les retribucions percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT.

- A partir del 21è dia inclòs, fins el 100% de totes les retribucions percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT.

- S'estableixen casos excepcionals i degudament justificats, pels quals es reconeix la complementació del 100% de totes les retribucions percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT. Aquests són:

- Hospitalització.
- Intervenció quirúrgica, exceptuant les cirurgies estètiques no vinculades a la salut.
- Malaltia greu: s'entendrà com a malaltia greu aquella que sigui reconeguda mitjançant informe facultatiu i totes aquelles detallades en l'annex del Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol.
- Baixes per malaltia comuna durant l'embaràs o derivades de violència de gènere.

3. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals (accident laboral/malaltia professional) es complementarà, des del primer dia i fins a la data de l'alta mèdica, el 100% de totes les retribucions percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT.

4. L'Ajuntament de Ponts adoptarà en el si del Comitè de riscos i salut laboral els acords que sobre els casos excepcionals es vagin adoptant a la Mesa General de Negociació de l'empleat Públic de la Generalitat de Catalunya. (MEPAG)

Article 24. Jubilació

Es restarà a la normativa i Disposicions legals vigents en cada moment.

En aquells casos en que un treballador vulgui acollir-se a la jubilació parcial serà indispensable que sigui sempre de comú acord amb l'Ajuntament de Ponts, ja que aquest tipus de jubilació comporta una reducció de jornada del que la sol·licita i si és anticipada la subscripció obligatòria d'un contracte de relleu. En cas de discrepància es negociarà en Comissió Paritària.

Article 25. Responsabilitat civil

L'Ajuntament de Ponts contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil per a tot el personal que, per raó de treball o servei, es vegi involucrat en procediments d'aquesta mena, sempre que aquesta responsabilitat no sigui imputable a imprudència, negligència o a ignorància inexcusables i a dol o mala fe declarats per sentència judicial.

Article 26. Indemnització per mort o invalidesa

L'Ajuntament de Ponts farà les gestions pertinents per a la contractació d'una pòlissa col·lectiva d'accidents, que cobreixi la mort o la incapacitat permanent (en els graus d'absoluta o gran invalidesa i per causes derivades d'accident de treball) per a tots els empleats públics de l'Ajuntament amb un capital per assegurat de 30.000 euros en cas d'invalidesa i de 30.000 euros en cas de mort.

Article 27. Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà i facilitarà l'assistència jurídica dels empleats públics que actuïn com a denunciats en un judici a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sempre que no siguin causes interposades per l'Ajuntament de Ponts contra el treballador o treballadora.

L'empleat/da podrà acceptar l'advocat proposat per la Corporació o escollir qui li assessori o defensi, sempre i quan l'advocat/da escollit no superi el cost econòmic que l'Ajuntament tingui establert.

CAPITOL VI

Permisos, reduccions de jornada, llicències i excedències

Article 28. Permisos

Els permisos a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu seran els que estableixi en cada moment la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'EBEP. Aquests permisos i llicències seran actualitzats en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Qualsevol modificació legal en la configuració i regulació dels permisos i llicències inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu es negociarà en Comissió paritària.

Article 29. Permisos i llicències retribuïdes

1. Els treballadors/es vinculats a aquest Conveni, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració pels motius i durant el temps que se senyala a continuació:

a) Matrimoni

Quinze dies naturals consecutius per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics, acreditant-t'ho amb el corresponent certificat de convivència o registre de parelles de fet.

Es pot gaudir dins del termini d'un any a partir de la data de casament o de l'inici de la convivència. Aquest permís es podrà acumular amb les vacances anuals i permisos per assumptes propis.

b) Matrimoni d'un familiar

Fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç, i quan aquest sigui fora de Catalunya, seran dos dies. Necessàriament el dia o un dels dos dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

c) Permís prenatal

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenats 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 de la jornada de treball.

En cas d'adopció o d'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, prèvia la justificació que s'han de fer dins la jornada de treball.

d) Maternitat, adopció o acolliment

El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de discapacitat del fill i 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.

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.

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.

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.

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.

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

e) Naixement, adopció o acolliment d'un fill

El/la progenitor/a que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius, dins dels 10 dies següents a la data de naixement o l'arribada del menor. En cas de part, adopció o acolliment múltiple s'amplia a 10 dies si es tracta de dos menors i a 15 dies si són tres o més menors.

f) Per paternitat

El/la progenitor/a, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives, des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

g) Permís per l'atenció de fills/es prematurs/es o hospitalització post part

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

h) Permís per a naixement de fills prematurs

Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, els empleats públics tenen dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues

hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

i) Permís per lactància

El permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En cas de part, d'adopció o d'acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període de permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat.

A petició de l'interessat/da, les hores es poden compactar per 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.

Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

j) Període de vacances

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció a fills prematurs coincideix totalment o de forma parcial amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís, malgrat hagi finalitzat l'any natural.

k) 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 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.

l) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat és de tres dies hàbils a la mateixa localitat del lloc de treball i de cinc dies hàbils fora de la localitat. En el cas de familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat és de dos dies hàbils a la mateixa localitat del lloc de treball i quatre dies hàbils fora de la localitat. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils.

En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, correspondrà dos dies de permís que serà el mateix de la intervenció i el següent, en cas de prescripció facultativa

m) Permisos per situacions de violència de gènere

Les persones 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.

n) Canvi de domicili

Per trasllat de domicili dins de la localitat de residència un dia hàbil, si el trasllat es a altra localitat quatre dies.

o) Deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

El temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable de caràcter públic o personal aquell que els seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu compliment esdevé determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

p) Per exàmens

Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria.

El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dóna accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'Administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves. I sempre pel temps imprescindible.

q) Visites mèdiques

Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, així com per acompanyament d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat i afinitat que estiguin al seu càrrec.

r) Permís de flexibilitat horària recuperable

a) Absència de mínim una hora i màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència s'ha de recuperar per la persona afectada durant els quinze dies següents, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics

b) Els empleats públics que tinguin al seu càrrec persones grans, fills menors de 12 anys o persones amb discapacitat, així com els que tinguin al seu càrrec directe a un familiar amb malaltia greu fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, tindran dret a la flexibilització d'una hora diària de l'horari fixe de jornada que tinguin establert

c) Els empleats públics que tinguin al seu càrrec persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, podran disposar de dues hores de flexibilitat horària diària sobre l'horari fixe que correspongui, a fi i efecte de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, dels centres d'habilitació i rehabilitació, dels serveis socials i centres ocupacionals, així com dels centres específics on la persona discapacitada rebi atenció, amb els horaris dels llocs de treball propis

s) Permís per la realització de les funcions sindicals o de representació del personal

Segons els termes que fixi la normativa.

2. Llicència per estudis:

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració la persona té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 30. Reducció de jornada i permisos no retribuïts**1. Reduccions de jornada:**

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

a) Reducció de la jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau

Reducció de la jornada, fins al 50%, amb caràcter retribuït, per malaltia molt greu d'un familiar de primer grau i per un període màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet, el temps de gaudiment es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant el termini màxim d'un mes.

b) 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 ha de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

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

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

Les persones a les quals s'aplica aquest Acord 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 el supòsits següents:

- Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal. Durant el primer any 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.

- 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.

- 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.

- Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

d) Reducció de jornada per tenir cura de fill/a menor de 12 anys

Per raons de guarda legal, quan es tingui cura directa d'un fill o filla menor de 12 anys es pot gaudir d'una reducció de jornada amb la reducció proporcional de les retribucions corresponent a 1/3 o 1/2 de la jornada.

e) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

L'empleat tindrà dret, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de la Corporació on estigui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent

acreditat per l'informe dels servei públic de salut òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin que tots dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de la jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Reglamentàriament s'establiran les condicions i supòsits pels que aquesta reducció de jornada es podrà acumular amb jornades senceres.

2. 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.

3. Llicència sense retribució per assumptes particulars:

Llicència sense cap justificació, cap retribució i amb una durada sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei. Es comunicarà amb una antelació mínima de 15 dies al departament de recursos humans de l'entitat.

Per poder tenir dret a aquesta llicència, la persona ha de tenir una antiguitat mínima a l'ajuntament de tres anys.

El període de llicència computa a efectes de triennis, grau i drets passius, i comporta reserva de plaça i destinació.

Article 31. Excedències voluntàries

a) Per a tenir cura d'un fill/a

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.

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, i es pot gaudir de forma fraccionada.

Aquest període d'excedència computa a efectes de triennis, grau i drets passius, i comporta reserva de plaça i destinació.

b) Per a tenir cura de familiars

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.

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.

Aquest període d'excedència computa a efectes de triennis, grau i drets passius, i comporta reserva de plaça i destinació.

c) 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/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.

d) Per violència de gènere

S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que ho sol·licitin.

Aquest període d'excedència computa a efectes de triennis, grau i drets passius, i comporta 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.

e) Per interès particular

Per un període mínim de dos anys. La persona ha de tenir una antiguitat mínima de cinc anys.

El període d'excedència per interès particular no computa a efectes de triennis, grau personal i drets passius, ni comporta reserva de plaça i destinació.

CAPÍTOL VII

Seguretat i salut laboral

Article 32. Preàmbul

1. La prevenció dels riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal d'aquest Ajuntament i dels sindicats signants de l'acord.

Existeix el compromís de potenciar a nivell de totes les àrees una cultura preventiva, que contempli totes les situacions que es puguin donar.

2. La prevenció dels riscos laborals haurà d'integrar-se en el conjunt d'actuacions i decisions de l'empresa tant en l'organització del treball com en tots els nivells de l'Ajuntament, inclosos tots els comandaments.

Aquesta integració de la gestió de la prevenció implica l'atribució i l'assumpció de l'obligació de incloure la prevenció dels riscos per a qualsevol activitat de l'ajuntament.

Article 33. Vigilància de la salut

Es garantirà la protecció de la salut dels treballadors que siguin especialment sensibles als riscos derivats dels llocs de treball.

S'oferirà un reconeixement mèdic inicial als treballadors i es farà una vigilància de la salut amb reconeixements mèdics anuals, amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball així com la vigilància de la salut. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn han de ser específics i tindran caràcter voluntari excepte per aquells llocs de treball especificats en la LLPRL.

Aquests reconeixements mèdics aniran a càrrec de l'Ajuntament. El resultat serà tramès directament al treballador i tindrà caràcter reservat, sense que en cap moment es conegui el diagnòstic individual de l'exploració. L'Ajuntament podrà conèixer únicament els resultats globals de la patologia laboral, a fi i efecte, d'adoptar les mesures adients per corregir les presumptes deficiències.

Article 34. Avaluació de riscos

Es realitzarà una avaluació inicial de riscos de cada un dels llocs de treball. Un cop realitzades les avaluacions inicials es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per a eliminar els riscos o, si no, reduir-los al màxim.

Article 35. Pla d'emergència i evacuació

En cada centre de treball es procedirà a la implantació d'un pla d'emergència i evacuació dels treballadors com a prevenció davant de situacions de risc.

També en la mesura de les possibilitats del propi Ajuntament s'establiran simulacres d'evacuació.

Article 36. Participació i representació

Els òrgans de participació i representació dels treballadors/es en matèria de salut laboral són els/les delegats de Prevenció i el Comitè de Seguretat i Salut, segons estableix l'article 35 de la Llei de Prevenció de Riscos laborals.

Es formarà en salut laboral als treballadors i als seus representants, donant una formació suficient i adient als llocs de treball. Dedicant el temps necessari de treball per a la formació.

Els treballadors tindran dret a ser consultats i a participar, en els termes establerts en el capítol V de la LPRL, en el disseny, adopció i compliment de les mesures preventives.

Inclou la consulta prèvia de qualsevol decisió en matèria preventiva que es vagi a realitzar en l'empresa, així com l'organització i planificació de la prevenció tal com es disposa en els arts 18, 33 i 36 de la Llei de Prevenció

Article 37. Altres

S'elaborarà un pressupost anual, exclusiu i suficient, destinat a la planificació de l'activitat preventiva.

Es donarà una formació bàsica a tots els/les delegats/des de prevenció. Igualment es donarà informació sobre els riscos del seu lloc de treball a tots els treballadors.

Es faran relacions trimestrals dels accidents de treball, que serà lliurada als delegats de prevenció.

Tot allò que no es contempli en aquests punts s'acollirà al que s'estableix a la Llei de prevenció de riscos laborals

Article 38. Uniformitat i vestuari

Anualment la Comissió de Seguiment paritària farà un estudi per determinar quins tipus i quantitat de roba de treball es necessària per al desenvolupament dels diferents treballs, i es proposarà a l'Ajuntament la dotació de vestuari per les treballadores i treballadors fixos i temporals que correspongui, la qual es renovarà sempre que sigui necessari.

Si qualsevol de les peces del vestuari lliurat al personal es deteriorés per l'ús accidentalment durant el treball, es lliurarà una nova peça prèvia acreditació del deteriorament de la vella.

La roba de treball serà subministrada durant el mes de maig i d'octubre.

Els representants dels treballadors participaran en la selecció de les peces per tal que s'adeqüin a les necessitats dels serveis a prestar. Els proveïdors seran assignats per l'Ajuntament, i no es permetrà als beneficiaris la substitució per peces diferents de les prèviament seleccionades.

La Comissió de Seguiment paritària podrà modificar els períodes si es considera que no és necessària la renovació.

Article 39. Respecte a la intimitat i dignitat del treballador/a

L'Ajuntament i els representants dels treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del treballador/a, compresa la protecció front a assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

CAPÍTOL VIII

Garanties sindicals

Article 40. Negociació col·lectiva i Comissió de seguiment paritària

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals que disposen els delegats de personal, a l'igual que les hores dedicades a les reunions de la Comissió de Seguiment i/o reunions del Comitè de Salut Laboral.

Article 41. Seccions sindicals

L'Ajuntament reconeix expressament a les Seccions Sindicals que varen concórrer a les eleccions sindicals i van obtenir representació, les facultats i drets previstos en la Llei de llibertat sindical i demés disposicions legals, i en especial, les següents:

a) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representi o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització

b) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmica – professional en raó precisament del desenvolupament de la seva representació

Article 42. Assemblees de treball

Els treballadors disposaran de les hores necessàries dintre de la jornada de treball, fins un màxim de 20 hores anuals, per a la celebració d'assemblees generals o sectorials. En cap cas el gaudir d'aquestes hores podrà pertorbar el bon funcionament dels serveis de l'Ajuntament

Les esmentades assemblees s'hauran de notificar a la Corporació amb un mínim de 48 hores d'antelació i es comunicaran, així mateix, l'ordre de la celebració, havent d'acomplir els demés requisits establerts a l'article 43 de la Llei 9/87, de 12 de juny, d'òrgans de representació i participació del personal al servei de les administracions públiques.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

És voluntat de l'Ajuntament de Ponts que, durant la vigència d'aquest Acord/Conveni, aquells llocs de treball de l'organització que responguin a necessitats permanents i estables, siguin transformats en llocs fixos. A tal efecte, i prèvia inclusió de les places a l'oferta d'ocupació pública, es posaran en marxa, dintre de les possibilitats tècniques i pressupostàries de la Corporació, les convocatòries que siguin adients per a la cobertura, amb respecte als principis constitucionals de mèrit i capacitat.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Primera. El contingut d'aquest Acord/Conveni ho serà sense perjudici de l'aplicació de la legislació vigent que pugui modificar-ne el mateix, i especialment, les lleis de pressupostos anuals.

Segona. Qualsevol millora que sigui d'aplicació al personal funcionari de l'Ajuntament, serà també d'aplicació automàtica al personal laboral, sense necessitat de negociació prèvia.

DISPOSICIÓ FINAL

El present Acord/Conveni es prorrogarà anualment, si no hi ha denúncia de les parts un mes abans de la seva finalització i fins a la signatura d'un de nou. No obstant això, en el cas de pròrroga automàtica, es negociaran anualment els imports de les indemnitzacions per raó de servei i pòlissa d'assegurances.

Segona. Per a la seva validesa el present Acord/Conveni haurà de ser aprovat pel Ple de la Corporació i signat per la representació de l'ajuntament i la dels treballadors.

Ponts, 22 de setembre de 2014

DILIGÈNCIA

La poso jo, la secretària de l'Ajuntament per a fer constar que aquest Conveni va ser aprovat per la Comissió negociadora, el 22 de setembre de 2014, i ratificat per acord del Ple municipal, de 24 de novembre de 2014.

Acuerdo/convenio del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Ponts

Resolució de 20 de març de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord/Conveni del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Ponts per als anys 2014-2016 (Codi de Conveni número 25100062142015).

Vist el text de l'Acord/Conveni del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Ponts per als anys 2014-2016, subscrit per les parts negociadores el dia 24 de novembre de 2014, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

RESOLC

1 Disposar la inscripció de l'Acord/Conveni del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Ponts per als anys 2014-2016 (Codi de Conveni número 25100062142015), al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida.

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

Lleida, 20 de març de 2015

El director dels Serveis Territorials, Octavi Miarnau i Roca

ACUERDO/CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PONTS PARA EL PERÍODO 24-11-2014 AL 31-12-2016

Traducción del texto original firmado por las partes.

ACUERDO/CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE PONTS**CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito de personal**

El presente Acuerdo/Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Ponts y en las entidades vinculadas: funcionarios de carrera, incluidos los interinos, y el personal contratado en régimen laboral, ya sean fijos o temporales.

Artículo 2. Ámbito temporal

1. El presente Acuerdo/Convenio entrará en vigor una vez aprobado por el órgano competente de la Corporación y al día siguiente de su publicación en el DOGC.

2. La duración del Acuerdo/Convenio será hasta el 31-12-2016.

3. Este acuerdo se podrá prorrogar de año en año por tácita reconducción, mientras una de las partes no formule ninguna denuncia de revisión o de rescisión con una antelación mínima de un mes.

4. En caso de denuncia del presente Acuerdo/Convenio y mientras no se llegue a un nuevo acuerdo, continuará vigente este sin limitación temporal.

Artículo 3. Comisión de Seguimiento paritaria

1. Dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Acuerdo/Convenio se constituirá una Comisión de Seguimiento integrada paritariamente por 3 representantes del Equipo de Gobierno y 3 representantes de los trabajadores/as público/as. Se podrán elegir miembros suplentes para cubrir las posibles ausencias de los miembros titulares.

Asimismo, podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores por cada una de las partes.

2. Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las de control, seguimiento, interpretación, conciliación, desarrollo y cumplimiento del Acuerdo/Convenio.

3. La Comisión Paritaria ha de hacer reuniones ordinarias cada año de vigencia de este Acuerdo/Convenio, una en el primer trimestre del año y extraordinarias, que se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un plazo máximo de 7 días. Se levantarán actas de las reuniones y sus acuerdos serán de cumplimiento obligatorio.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad. En caso de falta de acuerdo ambas partes se someterán voluntariamente a los mecanismos de mediación y conciliación en cuanto a la interpretación, cumplimiento o incumplimiento del presente Acuerdo/Convenio, mediante los sistemas de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña o el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Se mantendrá a nivel de personas, determinadas condiciones que superen el acuerdo y estén reconocidas con anterioridad a este Acuerdo/Convenio, ya sea por disposiciones legales, normas convencionales o usos y costumbres.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El presente Acuerdo/Convenio forma un todo único e indivisible, y como tal, para su aplicación, debe ser objeto de consideración global y conjunta. En consecuencia, ninguna de las obligaciones y derechos regulados y pactados, no pueden ser aisladamente considerados.

Artículo 6. Cláusula de garantía

Si durante la vigencia de este Acuerdo/Convenio se produce, por reestructuración administrativa, algún cambio de la dependencia orgánica, funcional o de cualquier tipo de los actuales centros de trabajo o externalización del servicio, dicha modificación deberá garantizar las relaciones jurídico-laborales con total respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

CAPÍTULO II**Jornada y régimen de trabajo****Artículo 7. Jornada y horarios de trabajo**

1. La jornada ordinaria será de 37,5 horas semanales en cómputo anual y su distribución será la siguiente: Desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre, con el fin de aplicar el horario de verano, se reducirá en media hora la jornada diaria, que podrá acumularse en cómputo semanal, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, para perjudicar lo menos posible el servicio.

2. Con carácter general se consideran horas nocturnas las realizadas de 22. 00h a 06.00h.

3. El empleado público, cuando las características del servicio lo permita, con autorización de sus responsables, disfrutará de flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada de trabajo, pero siempre respetando el cómputo semanal de horas efectivas de trabajo.

4. El Ayuntamiento de Ponts podrá asignar, con la participación de los delegados de personal, determinados horarios especiales a título individual, en función de las características del puesto de trabajo, sin contradecir lo dispuesto en este Acuerdo/Convenio de condiciones laborales, con la fin de dar la adecuada cobertura a todos los servicios que presta el Ayuntamiento de Ponts.

5. Los empleados públicos con un horario diario superior a 6 horas de trabajo disfrutarán de una pausa de 30 minutos computable como jornada de trabajo efectivo. Esta pausa no puede afectar el normal funcionamiento de los servicios, de forma que cada departamento, área, servicio, sección y oficina, distribuirá turnos de descanso de conformidad con su responsable en el bien entendido que, en ningún caso, se podrá dejar desatendido un servicio.

6. El horario vigente a la firma del Acuerdo/Convenio para cada uno de los departamentos del ayuntamiento será el siguiente:

Personal de Oficina

Horario de invierno: de 8.00 horas a 15.30 horas.

Horario de verano: de 8.00 horas a 15.00 horas.

Personal de la Brigada

Horario de invierno: de lunes a jueves, de 8.00 horas a 13.00 horas y de 15.00 horas a 18.00 horas, y los viernes de 8.00 horas a 13.30 horas.

Horario de verano: de 6.00 horas a 13.00 horas, de lunes a viernes.

Guardería

De 8.45 horas a 18.00 horas, con un descanso de 1 hora y 30 minutos, para comer.

Residencia de Ancianos

Antes de empezar el año se hará el calendario de turnos y horarios de trabajo, que deberá ser acordado con los delegados de personal.

Personal de limpieza

Antes de empezar el año se hará el calendario de turnos y horarios de trabajo, que deberá ser acordado con los delegados de personal.

Parque del Segre

Antes de empezar el año se hará el calendario de turnos y horarios de trabajo, que deberá ser acordado con los delegados de personal.

Escuela Municipal de Música

Antes de comenzar el curso escolar se hará el calendario de horarios de trabajo, que deberá ser acordado con los delegados de personal.

Artículo 8. Calendario laboral

1. En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento paritaria establecerá el calendario laboral.
2. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de los días festivos que se incluyen en el calendario de fiestas oficiales aprobadas por la Generalidad de Catalunya, más los 2 días de fiestas locales, aprobados por el Ayuntamiento de Ponts. En caso de que algún festivo proceda en sábado este se trasladará como día adicional de compensación horaria.
3. Tendrán consideración de festivos los sábados y domingos de todo el año, para todo el personal.
4. El día 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos, garantizando en todo caso, los servicios mínimos. Los empleados que por razones de servicio deban trabajar uno de estos días se les compensará con otro día festivo.

Artículo 9. Vacaciones

1. Los empleados públicos del Ayuntamiento de Ponts tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio, un total de 22 días laborables de vacaciones retribuidas, o los días que en proporción les corresponda si el tiempo trabajado es menor, y se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año. También se podrá disfrutar de las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo distintos de los señalados anteriormente, previa petición y salvaguardando las necesidades del servicio.
2. El período de vacaciones se podrá fraccionar en un máximo de 2 veces y será obligatorio para todos los empleados públicos. Siempre se podrá negociar un posible cambio a petición del empleado público.
3. Para garantizar el correcto funcionamiento de todos los servicios se elaborará anualmente el plan de vacaciones que deberá aprobarse antes del 31 de marzo.
4. La situación de baja (IT) por enfermedad, accidente o licencia por maternidad suspenderá el inicio de las vacaciones, pero se le respetará su disfrute en otro periodo si sucede esta eventualidad.
5. En caso de que la empresa, por necesidades del servicio, modificara la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran ocasionado, previa presentación de documentos justificativos de las mismas.

6. Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por los trabajadores, no privarán a estos del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que les correspondan.

7. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en curso y hasta finales de febrero del año siguiente.

Artículo 10. Asuntos personales

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Ponts dispondrán de 5 días de permiso al año para asuntos personales sin justificación, o los días que en proporción que les correspondan si el tiempo de servicio activo fuera menor a un año (o los que según el artículo 48.k del EBEP aprueben).

La concesión de estos días de permiso será siempre subordinada a las necesidades del servicio, y en todos los casos habrá que garantizar que la misma unidad orgánica donde se prestan los servicios asumirá sin daños para terceras personas o para la propia organización las tareas del empleado al que se concede el permiso.

CAPÍTULO III

Condiciones profesionales

Artículo 11. Relación de puestos de trabajo

A la firma de este Acuerdo/Convenio se realizará una relación de los puestos de trabajo, que contendrá:

- Denominación y características esenciales del puesto de trabajo.
- Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias del puesto de trabajo.
- Naturaleza jurídica de la relación.
- Funciones asignadas al puesto de trabajo.
- Régimen horario del puesto de trabajo.
- Sistema de acceso.
- Retribuciones.

Artículo 12. Cambio de gestión de los servicios

En caso de que se proceda a una externalización de servicios y/o la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se proveerá al personal afectado otro puesto de trabajo, al menos de la misma categoría y nivel o equivalente y sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias, negociando el Pacto de Garantías en el seno de la Comisión Paritaria.

Durante el proceso de nueva asignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones por todos los conceptos del último puesto ocupado.

En caso de que algún trabajador pasara a formar parte de un nuevo ente instrumental de la Corporación, se garantizara por parte del Ayuntamiento que el Acuerdo/Convenio de aplicación sea en todo momento el propio del Ayuntamiento de Ponts.

Artículo 13. Selección de personal y promoción interna

1. La selección de personal se hará de acuerdo con el régimen jurídico aplicable a cada caso, respetando siempre los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en el marco del Reglamento del Personal al servicio de las entidades locales, aprobado por Decreto 214/90, de 30 de julio.

2. Para la provisión de todas aquellas vacantes que lo permita la normativa vigente, se acudirá a la promoción interna, con preferencia sobre las convocatorias libres. La promoción interna consiste en el ascenso de una categoría encuadrada en un grupo profesional en una categoría encuadrada en un grupo profesional superior. El porcentaje de vacantes a cubrir por promoción interna será fijado en cada caso por el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, siendo obligatoria una reserva mínima del 50% de las plazas convocadas.

3. A efectos de promoción interna, el ascenso se hará por los sistemas de concurso o concurso-oposición, sujetos a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

4. Se informará previamente a todas y cada una de las convocatorias a los representantes del personal.

5. Para cada proceso selectivo se acordará la colaboración de los representantes sindicales.

Artículo 14. Formación y perfeccionamiento profesional

1. La Corporación favorecerá la realización, directamente o a convenir con terceros, de cursos de formación o reciclaje, tanto teóricos como prácticos, a todo el personal afectado por este Acuerdo/Convenio según el Plan de formación aprobado.

2. El personal tendrá el derecho y la obligación de asistir a estos cursos de formación y perfeccionamiento, cuando así lo proponga el interesado y obtenga el visto bueno del concejal responsable del área en la que preste servicios, o cuando este último considere la conveniencia de que el trabajador asista a estos cursos. En este segundo caso, el personal será compensado por el exceso horario que se pueda derivar de la presencia en cursos de formación obligatorios como si se tratara de servicios extraordinarios y también será compensado por los desplazamientos y dietas que se produzcan, así como por los gastos de matrícula. El mismo será de aplicación para asistir a los cursos de salud laboral.

3. A los delegados sindicales, representantes de personal, ya sean delegados de personal o del comité de salud laboral, en su caso, se les facilitará la asistencia a cursos de formación sindical y de salud laboral.

4. El personal tiene el derecho a la formación y el deber de mantener su capacidad profesional y el nivel de formación correspondiente a los puestos de trabajo que ocupan. Por ello, tendrán derecho a asistir a cursos de formación relacionados con su puesto de trabajo, siempre que estén incluidos en cualquiera de los planes de formación continua AFCAP (Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas).

5. Se facilitará al personal la obtención de títulos académicos. Se procurará ajustar su horario, periodos de vacaciones, etc. para hacerlos compatibles con la asistencia al centro docente en la medida en que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 15. Movilidad

Sin perjuicio de la capacitación autoorganizativa de la Corporación en materia de racionalización de recursos humanos y materiales, los cambios del lugar de trabajo deben justificarse por necesidades del servicio y no pueden fundamentarse en una medida correctiva o sancionadora. De los cambios referidos deben informar previamente a la representación sindical.

El trabajador podrá ser destinado temporalmente a puestos de trabajo de superior categoría, con derecho a percibir las retribuciones establecidas para el puesto de trabajo desarrollado. Esta situación no consolidará el cambio de lugar.

CAPÍTOL IV

Condiciones económicas

Artículo 16. Estructura salarial

Las retribuciones básicas y complementarias de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Ponts tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que los establecidas con carácter básico para la Función Pública.

El complemento de destino y el complemento específico se adecuarán a las previsiones de la normativa básica de la función pública y su determinación corresponderá al Pleno del Ayuntamiento.

El importe del complemento específico será el que en cada momento se determinen en la relación de los puestos de trabajo, según criterios objetivos negociados con la Representación de los trabajadores/as.

El empleado público que, mediante nombramiento que así lo autorice, desarrolle funciones correspondientes a un puesto de configuración profesional y económica superior al suyo, tendrá derecho a la percepción de las retribuciones correspondientes al puesto que desarrolle. No obstante, el hecho de desarrollar un puesto de categoría superior no dará derecho a la consolidación de éste.

Las retribuciones serán básicas y complementarias:

- Retribuciones básicas

1. El sueldo asignado a cada grupo de clasificación profesional o subgrupo.

2. Los trienios, que consisten en una cantidad que es igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, en caso de que éste no tenga subgrupo, por cada tres años de servicio.

Para el devengo de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquier administración pública, tanto en calidad de funcionario como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

Los importes que corresponden al sueldo y trienios de cada grupo o subgrupo serán a los que se establezcan anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Retribuciones complementarias**Complemento de destino**

La asignación de los niveles de los puestos de trabajo se realizará mediante catálogo o relación de puestos de trabajo. Si el puesto de trabajo no se encuentra incluido dentro de la misma, su creación corresponderá al Pleno del Ayuntamiento, que determinará el nivel atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando.

El complemento de destino, para cada grupo o categoría, queda fijado de acuerdo con los siguientes mínimos y máximos:

Grupo y categoría asimilada A1	Nivel 22-30
Grupo y categoría asimilada A2	Nivel 18-26
Grupo y categoría asimilada C1	Nivel 14-22
Grupo y categoría asimilada C2	Nivel 12-18
Agrupación profesional	Nivel 10-14

Los importes que corresponden a los diferentes complementos de destino serán los que se establezcan anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado.

Se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado por haber llevado a cabo con anterioridad puestos de nivel superior. En ningún caso podrá ser superior al máximo previsto para cada grupo.

Complemento específico

Retribuye las condiciones particulares del puesto de trabajo que ocupa, tal como la especial dificultad, el grado de dedicación, la responsabilidad, peligrosidad, penalidad, etc. Su cuantía será la que en cada momento figure en la relación de puestos de trabajo y se negociará en la valoración de puestos de trabajo. Se tendrá de referencia el RD 364/95, de 10 de marzo.

Responsabilidad

Implica responsabilidad y mando de personal.

Incompatibilidad

Compromiso de no dedicación a otras actividades laborales. En cuanto a la compatibilidad para la realización de otras actividades laborales, será el trabajador/a quien ha de solicitar la compatibilidad al Ayuntamiento y éste aplicará la normativa vigente.

Peligrosidad

Derivada de los trabajos propios del servicio a realizar.

Jornada partida

Cuando el tiempo de trabajo está dividido en dos fracciones al día por necesidades del servicio.

Nocturnidad

No podrá exceder, en ningún caso, el 25% del sueldo base asignado al trabajador.

Festividad

No podrá exceder, en ningún caso, el 25% del sueldo base asignado al trabajador.

Disponibilidad

Comprende el grado de localización y comparecencia, en razón de las circunstancias en el lugar de trabajo.

Complemento personal

Los empleados públicos que perciban retribuciones superiores a las previstas para su puesto de trabajo según el resultado de la valoración de puestos de trabajo, tendrán la diferencia entre la retribución realmente percibida y la catalogada que se impute como complemento personal, con carácter consolidado.

Artículo 17. Retribuciones diferidas: Plan de pensiones

En el momento de la aprobación por parte del Pleno municipal del presente Acuerdo/Convenio, se contactará con la Asociación Catalana de Municipios para adherirse en el menor tiempo posible al Plan de Pensiones de las Administraciones Locales.

El Ayuntamiento destinará el porcentaje máximo de la masa salarial que se fije en las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado para financiar aportaciones al plan de pensiones de empleo.

Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones tienen a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

Artículo 18. Pagas extraordinarias

Serán dos al año y se pagarán los meses de junio y diciembre cada una, por importe de una mensualidad entera.

Artículo 19. Indemnizaciones por razones del servicio

1. Las indemnizaciones por razón de servicios:

a) Gastos de locomoción: Los trabajadores que a petición del Ayuntamiento se desplacen con vehículo propio fuera del lugar de trabajo percibirán la cantidad de 0,19 euros por kilómetro efectuado y justificado

b) Dietas: según factura (almuerzo o cena), con un máximo de 10 euros

c) Pernoctar: se pagará el recibo justificativo con un máximo de 60 euros

2. Al personal que por razón del servicio esté obligado a conducir un vehículo municipal de más de 3.500 Kgr, se le abonará la tramitación de las diferentes renovaciones del permiso de conducir.

3. Compensación para comparecer ante la autoridad judicial. El personal del Ayuntamiento que por su función deba comparecer ante la autoridad judicial por asuntos relacionados con su cargo, si no se encuentra de servicio en ese momento, se computará el tiempo trabajado como jornada laboral, más el kilometraje y las dietas correspondientes.

Artículo 20. Nómina

La fecha límite de ingreso de la nómina mensual será el último día laborable de cada mes.

Artículo 21. Servicios extraordinarios

Las partes firmantes de este Acuerdo/Convenio, con el objetivo de favorecer la creación de puestos de trabajo, manifiestan la voluntad de eliminar en todo cuanto sea posible la realización de servicios extraordinarios, potenciando los mecanismos necesarios:

1. Se entiende por hora o servicio extraordinario cualquier tipo de trabajo efectuado que exceda de la jornada habitual.

2. La realización y el pago de horas extraordinarias requiere la justificación de las horas realizadas, desglosadas por períodos, tareas realizadas y número de horas por persona.

3. El cómputo anual y por persona de horas extraordinarias no podrá exceder de las 80 horas durante todo el año natural correspondiente. Se excluyen de este límite aquellas horas que sean motivadas por urgencias propias de los servicios públicos a prestar por el Ayuntamiento de Ponts, derivadas de la necesidad de dar cobertura a los mismos.

4. El trabajador podrá optar, preferentemente, para compensar las horas extraordinarias con tiempo de trabajo en lugar de cobrarlas.

5. La retribución/compensación por las horas extraordinarias será la siguiente:

Precio hora extraordinaria laborable normal:	1,5 hora de trabajo
Precio hora extraordinaria festiva o nocturna:	2 horas de trabajo
Precio hora extraordinaria festiva y nocturna:	2,5 horas de trabajo

6. Las horas extraordinarias se computarán mensualmente y, una vez determinadas, se abonarán en nómina o compensar en un plazo máximo de dos meses.

7. Los representantes del personal deberán recibir mensualmente un resumen de las horas extras realizadas durante este periodo de tiempo.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 22. Anticipos

El personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo/Convenio podrá solicitar anticipos reintegrables, por necesidades personales.

Los anticipos al personal serán de un máximo de una mensualidad bruta.

El reintegro del importe del anticipo se hará mensualmente, mediante deducciones de la nómina, en el plazo máximo de doce meses desde la concesión.

Estos anticipos tendrán dos limitaciones:

- Importe del anticipo solicitado y objeto de devolución máximo de una mensualidad.
- Períodos máximos de devolución de 12 meses.

Artículo 23. Enfermedad, accidentes y jubilación

1. Dentro de los tres primeros días siguientes de no asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente se presentará al responsable del Departamento de Recursos Humanos, el correspondiente volante de baja médica oficial, sin perjuicio de comunicarlo inmediatamente al responsable del servicio. También se presentarán los partes de confirmación de baja médica cada vez que se produzcan. El volante de alta laboral se presentará al responsable del Departamento de Recursos Humanos el día de la incorporación al trabajo.

2. El Ayuntamiento de Ponts complementará la prestación de incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes (enfermedad común/accidente no laboral), de acuerdo con el siguiente detalle y siempre teniendo en cuenta los límites establecidos en el artículo 9.2 del RDL 20/2012, de 13 de julio:

- Durante los tres primeros días, el 50% de todas las retribuciones percibidas durante el mes anterior al de la situación de IT.

- Del 4º hasta el 20º día, ambos inclusive, hasta el 75% de todas las retribuciones percibidas durante el mes anterior al de la situación de IT.

- A partir del 21º día incluido, hasta el 100% de todas las retribuciones percibidas durante el mes anterior al de la situación de IT.

- Se establecen casos excepcionales y debidamente justificados, por los que se reconoce la complementación del 100% de todas las retribuciones percibidas durante el mes anterior al de la situación de IT. Estos son:

- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica, exceptuando las cirugías estéticas no vinculadas a la salud.
- Enfermedad grave: se entenderá con enfermedad grave aquella que sea reconocida mediante informe facultativo y todas aquellas detalladas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.
- Bajas por enfermedad común durante el embarazo o derivadas de violencia de género.

3. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales (accidente laboral / enfermedad profesional) se complementará, desde el primer día y hasta la fecha del alta médica, el 100% de todas las retribuciones percibidas durante el mes anterior al de la situación de IT.

4. El Ayuntamiento de Ponts adoptará en el seno del Comité de Riesgos y Salud Laboral los acuerdos que sobre los casos excepcionales se vayan adoptando en la Mesa General de Negociación del empleado Público de la Generalidad de Catalunya (MEPAG).

Artículo 24. Jubilación

Se restará a la normativa y disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquellos casos en que un trabajador quiera acogerse a la jubilación parcial, será indispensable que sea siempre de común acuerdo con el Ayuntamiento de Ponts, ya que este tipo de jubilación conlleva una reducción de jornada del que la solicita, y si es anticipada la suscripción obligatoria de un contrato de relevo. En caso de discrepancia se negociará en Comisión Paritaria.

Artículo 25. Responsabilidad civil

El Ayuntamiento de Ponts contratará una póliza de seguros que garantice la responsabilidad civil para todo el personal que, por razón de trabajo o servicio, se vea involucrado en procedimientos de este tipo, siempre que esta responsabilidad no sea imputable a imprudencia, negligencia o ignorancia inexcusables y dolo o mala fe declarados por sentencia judicial.

Artículo 26. Indemnización por muerte o invalidez

El Ayuntamiento de Ponts hará las gestiones pertinentes para la contratación de una póliza colectiva de accidentes, que cubra la muerte o la incapacidad permanente (en los grados de absoluta o gran invalidez y por causas derivadas de accidente de trabajo) para todos los empleados públicos del Ayuntamiento, con un capital por asegurado de 30.000 euros en caso de invalidez y de 30.000 euros en caso de muerte.

Artículo 27. Asistencia jurídica

El Ayuntamiento garantizará y facilitará la asistencia jurídica de los empleados públicos que actúen como denunciados en un juicio a consecuencia del ejercicio de sus funciones, siempre que no sean causas interpuestas por el Ayuntamiento de Ponts contra el trabajador.

El empleado/a podrá aceptar el abogado propuesto por la Corporación o escoger quien le asesore o defienda, siempre y cuando el abogado/a elegido no supere el coste económico que el Ayuntamiento tenga establecido.

CAPITULO VI

Permisos, reducciones de jornadas, licencias y excedencias

Artículo 28. Permisos

Los permisos a que tendrá derecho el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo/Convenio colectivo serán los que establezca en cada momento la Ley 7/2007, de 12 de abril, del EBEP. Estos permisos y licencias serán actualizados en cada momento que se produzca una modificación al respecto.

Cualquier modificación legal en la configuración y regulación de los permisos y licencias incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio colectivo se negociará en Comisión Paritaria.

Artículo 29. Permisos y licencias retribuidas

1. Los trabajadores/as vinculados a este Convenio, avisando previamente, podrán ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo que se señala a continuación:

a) Matrimonio

Quince días naturales consecutivos por matrimonio o formación de pareja estable de los empleados públicos, acreditándose con el correspondiente certificado de convivencia o registro de parejas de hecho.

Se puede disfrutar dentro del plazo de un año a partir de la fecha de la boda o del inicio de la convivencia. Este permiso se podrá acumular con las vacaciones anuales y permisos por asuntos propios.

b) Matrimonio de un familiar

Hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día del enlace, y cuando éste sea fuera de Cataluña, serán dos días. Necesariamente, el día o uno de los dos días de permiso, en su caso, deberán coincidir con el día del evento.

c) Permiso prenatal

Las mujeres embarazadas tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para asistir a exámenes prenatales y a técnicas de preparación para el parto, durante el tiempo necesario para llevar a cabo estas prácticas, previa justificación de la necesidad de hacerlo dentro de la jornada de trabajo.

En caso de adopción o de acogimiento permanente o preadoptivo, tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente hechos en Catalunya, durante el tiempo necesario, previa la justificación que se deben hacer dentro de la jornada de trabajo.

d) Maternidad, adopción o acogimiento

El permiso por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que son ampliables, en los casos de discapacidad del hijo y en los casos de parto, acogimiento o adopción múltiple, a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, y puede disfrutarlo cualquiera de los dos progenitores.

El otro progenitor o progenitora, siempre que tenga la guarda legal del hijo o hija, puede hacer uso de todo el permiso de maternidad, o de la parte que quede, en el caso de muerte o enfermedad incapacitante de la madre o en el caso de guarda legal exclusiva.

En el caso de filiación biológica, el período de permiso puede empezar antes o inmediatamente después del parto. Las seis primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre.

En el caso de adopción o acogimiento, el periodo de permiso por maternidad computa a partir de la sentencia judicial o resolución administrativa. Si se trata de una adopción internacional, el permiso puede empezar hasta seis semanas antes.

La persona que disfruta del permiso por maternidad lo puede hacer a tiempo parcial, de forma ininterrumpida. La manera en que se distribuye el tiempo de permiso requiere el acuerdo previo entre la persona afectada y el órgano competente para la concesión del permiso. En el caso de filiación biológica, la madre puede disfrutar del permiso a tiempo parcial sólo a partir de la sexta semana posterior al parto. El permiso por maternidad a tiempo parcial es incompatible con los permisos por lactancia o por hijos prematuros y con la reducción de jornada por guarda legal.

El progenitor o progenitora que disfruta del permiso por maternidad puede optar por que el otro progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de este permiso. El permiso se distribuirá a opción del progenitor que goza de la primera parte del permiso. Los progenitores pueden disfrutar de la compartición del permiso de una manera simultánea o sucesiva, sin superar las dieciséis semanas o el tiempo que corresponda en los casos de parto, acogimiento o adopción múltiple. En el caso de la filiación biológica, si se opta por disfrutar de la segunda parte del permiso sucesivamente al de la madre, sólo se puede hacer a partir de la sexta semana posterior al parto y siempre que, en el momento de hacerse efectiva esta opción, la incorporación de la madre al trabajo no comporte un riesgo para su salud.

La opción ejercida por un progenitor al iniciarse el periodo de permiso por maternidad en favor del otro progenitor, a fin de que este disfrute de una parte del permiso, puede ser revocada en cualquier momento por aquél si ocurren hechos que hacen inviable la aplicación de esta opción, como la ausencia, la

enfermedad o el accidente, o también el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes, salvo que estos tres últimos casos sean imputables al primer progenitor o progenitora.

e) Nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo

El/la progenitor/a que no disfruta del permiso por maternidad tiene derecho a un permiso de cinco días laborables consecutivos, dentro de los 10 días siguientes a la fecha de nacimiento o la llegada del menor. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple se amplía a 10 días si se trata de dos menores ya 15 días si son tres o más menores.

f) Por paternidad

El/la progenitor/a, sin perjuicio del derecho al permiso por maternidad, tiene derecho a un permiso de paternidad de cuatro semanas consecutivas, desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo o hija, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, y hasta que finalice el permiso por maternidad, o también inmediatamente después de la conclusión de este permiso.

El/la progenitor/a de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija, también puede disfrutar del permiso de paternidad a continuación del de maternidad.

g) Permiso para el cuidado de hijos/as prematuros/as o hospitalización post parto

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

h) Permiso para nacimiento de hijos prematuros

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los empleados públicos tienen derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

i) Permiso por lactancia

El permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses es de una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, que se puede dividir en dos fracciones de treinta minutos. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, el permiso es de dos horas diarias, que se pueden dividir en dos fracciones de una hora. El período de permiso se inicia una vez finalizado el permiso por maternidad.

A petición del interesado/a, las horas se pueden compactar para disfrutar en jornadas enteras de trabajo, consecutivas o repartidas por semanas, sin alterar el momento de inicio del periodo de permiso y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente uno u otro de los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

j) Período de vacaciones

Si el periodo del permiso de maternidad, de paternidad o de atención a hijos prematuros coincide totalmente o de forma parcial con el período de vacaciones, la persona afectada disfruta de las vacaciones una vez finalizado el permiso. El cómputo de vacaciones se inicia al día siguiente de la fecha de finalización del permiso, a pesar de haber finalizado el año natural.

k) Permisos para atender hijos discapacitados

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

l) Permiso por muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar

El permiso por muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad es de tres días hábiles en la misma localidad del puesto de trabajo y de cinco días hábiles fuera de la localidad. En el caso de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad es de dos días hábiles en la misma localidad del puesto de trabajo y cuatro días hábiles fuera de la localidad. Excepcionalmente, y por motivos debidamente justificados, se puede ampliar el permiso hasta seis días hábiles.

En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, corresponderá dos días de permiso, que será el mismo de la intervención y el siguiente, en caso de prescripción facultativa.

m) Permisos por situaciones de violencia de género

Las personas víctimas de situaciones de violencia de género que, por este motivo, deban ausentarse del puesto de trabajo tienen derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes. Asimismo, tienen derecho a las horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo con cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.

n) Cambio de domicilio

Por traslado de domicilio dentro de la localidad de residencia un día hábil, si el traslado se a otra localidad cuatro días.

o) Deberes inexcusables de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

A tal efecto se considerará como deber inexcusable de carácter público o personal aquél que su incumplimiento pudiera incurrir en responsabilidad, no puede llevarse a cabo mediante representante y su cumplimiento se convierte determinado por una norma legal o decisión administrativa o judicial.

p) Por exámenes

Para realizar exámenes finales, otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, pruebas selectivas para el acceso a plazas de diferente categoría.

El centro convocante deberá ser oficial, entendiendo que tienen este carácter los que imparten enseñanza que da acceso a la expedición de un título académico por parte de la Administración educativa competente. Será requisito indispensable para tener derecho a este permiso presentarse a las pruebas. Y siempre por el tiempo imprescindible.

q) Visitas médicas

Los empleados públicos locales tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para poder asistir a visitas o pruebas médicas para sí mismo, así como para acompañamiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad que estén al su cargo.

r) Permiso de flexibilidad horaria recuperable

a) Ausencia de mínimo una hora y máximo de siete para visitas o pruebas médicas de ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. El tiempo de ausencia se debe recuperar por la persona afectada durante los quince días siguientes, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Estos permisos pueden ser puntuales o periódicos

b) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a la flexibilización de una hora diaria del horario fijo de jornada que tengan establecido

c) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, los servicios sociales y centros ocupacionales, así como de los centros específicos donde la persona discapacitada reciba atención, con los horarios de los puestos de trabajo propios

s) Permiso para la realización de las funciones sindicales o de representación del personal: Según los términos que fije la normativa.

2. Licencia por estudios:

Se pueden conceder licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que haya un informe favorable del jefe de la unidad orgánica en la que el funcionario presta sus servicios. Sólo si esta licencia se concede por interés propio de la Administración la persona tiene derecho a percibir todas sus retribuciones. La apreciación de este interés de la Administración corresponde a los órganos competentes en materia de personal

Artículo 30. Reducción de jornada y permisos no retribuidos

1. Reducciones de jornada:

La concesión de las reducciones de jornada que regula este artículo es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

a) Reducción de la jornada por cuidado de un familiar de primer grado:

Reducción de la jornada, hasta el 50%, con carácter retribuido, por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado y por un período máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho, el tiempo de disfrute se podrá prorratear entre los mismos, respetando el plazo máximo de un mes.

b) Reducción de jornada por discapacidad legalmente reconocida:

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

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

c) Reducción de jornada de un tercio o de la mitad con derecho al 80% o al 60% de las retribuciones:

Las personas a las que se aplica este acuerdo pueden disfrutar de una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la percepción del 80% o del 60% de la retribución, respectivamente, en los supuestos siguientes:

- Para cuidar de un hijo o hija menor de seis años, siempre que se tenga la guarda legal. Durante el primer año la persona afectada puede optar, siempre que sea posible según las necesidades del servicio, para compactar las horas que correspondan de reducción de jornada en jornadas consecutivas enteras. El período de compactación debe ser el que corresponda proporcionalmente según el horario de la jornada de trabajo.

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

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

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

d) Reducción de jornada por cuidado de hijo / a menor de 12 años:

Por razones de guarda legal, cuando se tenga cuidado directo de un hijo o hija menor de 12 años se puede disfrutar de una reducción de jornada con la reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a 1/3 o 1/2 de la jornada.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la Corporación donde esté prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe de los servicio público de salud órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida por este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea aplicable, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad social que le sea aplicable. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de la jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en caso de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos para los que esta reducción de jornada se podrá acumular con jornadas enteras.

2. Permiso sin retribución para atender a un familiar:

Se pueden conceder permisos sin retribución para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un periodo mínimo de diez días y máximo de tres meses, prorrogable, excepcionalmente, hasta tres meses más. Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta la finalización del permiso.

3. Licencia sin retribución por asuntos particulares:

Licencia sin ninguna justificación, retribución y con una duración seis meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio. Se comunicará con una antelación mínima de 15 días al departamento de recursos humanos de la entidad.

Para poder tener derecho a esta licencia, la persona debe tener una antigüedad mínima en el Ayuntamiento de tres años.

El período de licencia computa a efectos de trienios, grado y derechos pasivos, y conlleva reserva de plaza y destino.

Artículo 31. Excedencias voluntarias**a) Para cuidar de un hijo/a:**

Se puede solicitar en cualquier momento a partir del nacimiento o de la sentencia o la resolución judicial de constitución de la adopción o el acogimiento.

Tiene una duración máxima de tres años, a contar desde la fecha del nacimiento o de la sentencia o la resolución judicial en el caso de acogimiento o adopción, y se puede disfrutar de forma fraccionada.

Este periodo de excedencia computa a efectos de trienios, grado y derechos pasivos, y conlleva reserva de plaza y destino.

b) Para el cuidado de familiares:

Hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido, con la condición de que no se pueda valer y que no pueda ejercer ninguna actividad retribuida.

Puede ser otorgada por un periodo mínimo de tres meses y máximo de tres años. El período concreto de excedencia es determinado según la acreditación del grado de dependencia y la duración estimada de la misma.

Este periodo de excedencia computa a efectos de trienios, grado y derechos pasivos, y conlleva reserva de plaza y destino.

c) Para el mantenimiento de la convivencia:

Se puede solicitar, por una duración mínima de dos años y máxima de quince años, si el cónyuge o la cónyuge o el / la conviviente debe residir en otro municipio porque ha obtenido un puesto de trabajo estable.

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

d) Por violencia de género:

Se otorga a las mujeres víctimas de la violencia de género por el tiempo que lo soliciten.

Este periodo de excedencia computa a efectos de trienios, grado y derechos pasivos, y comporta reserva del mismo puesto de trabajo durante seis meses, sin perjuicio de que se pueda ampliar este plazo, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa sobre violencia de género.

e) Por interés particular:

Por un periodo mínimo de dos años. La persona debe tener una antigüedad mínima de cinco años.

El periodo de excedencia por interés particular no computa a efectos de trienios, grado personal y derechos pasivos, ni comporta reserva de plaza y destino.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 32. Preámbulo

1. La prevención de los riesgos laborales es una de las prioridades esenciales de la política de personal de este Ayuntamiento y los sindicatos firmantes del acuerdo.

Existe el compromiso de potenciar a nivel de todas las áreas una cultura preventiva, que contemple todas las situaciones que se puedan dar.

2. La prevención de los riesgos laborales deberá integrarse en el conjunto de actuaciones y decisiones de la empresa tanto en la organización del trabajo como en todos los niveles del Ayuntamiento, incluidos todos los mandos.

Esta integración de la gestión de la prevención implica la atribución y la asunción de la obligación de incluir la prevención de los riesgos para cualquier actividad del Ayuntamiento.

Artículo 33. Vigilancia de la salud

Se garantizará la protección de la salud de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados de los puestos de trabajo.

Se ofrecerá un reconocimiento médico inicial a los trabajadores y se hará una vigilancia de la salud con reconocimientos médicos anuales, con el fin de evaluar la incidencia de los riesgos del puesto de trabajo así como la vigilancia de la salud. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos y tendrán carácter voluntario excepto para aquellos puestos de trabajo especificados en la LLPRL.

Estos reconocimientos médicos irán a cargo del Ayuntamiento. El resultado será enviado directamente al trabajador y tendrá carácter reservado, sin que en ningún momento se conozca el diagnóstico individual de la exploración. El Ayuntamiento podrá conocer únicamente los resultados globales de la patología laboral, con el fin, de adoptar las medidas adecuadas para corregir las presuntas deficiencias.

Artículo 34. Evaluación de riesgos

Se realizará una evaluación inicial de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo. Una vez realizadas las evaluaciones iniciales se procederá a elaborar un plan de prevención y aplicar las medidas correctoras adecuadas para eliminar los riesgos o, si no, reducirlos al máximo.

Artículo 35. Plan de emergencia y evacuación

En cada centro de trabajo se procederá a la implantación de un plan de emergencia y evacuación de los trabajadores como prevención ante situaciones de riesgo.

También en la medida de las posibilidades del propio Ayuntamiento establecerán simulacros de evacuación.

Artículo 36. Participación y representación

Los órganos de participación y representación de los trabajadores / as en materia de salud laboral son los / las Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, según establece el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se formará en salud laboral a los trabajadores y sus representantes, dando una formación suficiente y adecuada a los puestos de trabajo, dedicando el tiempo necesario de trabajo para la formación.

Los trabajadores tendrán derecho a ser consultados ya participar, en los términos establecidos en el capítulo V de la LPRL, en el diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.

Incluye la consulta previa de cualquier decisión en materia preventiva que se vaya a realizar en la empresa, así como la organización y planificación de la prevención tal como se dispone en los artículos 18, 33 y 36 de la Ley de Prevención.

Artículo 37. Otros

Se elaborará un presupuesto anual, exclusivo y suficiente, destinado a la planificación de la actividad preventiva.

Se dará una formación básica a todos los / las delegados / as de prevención. Igualmente se dará información sobre los riesgos de su puesto de trabajo a todos los trabajadores.

Se harán relaciones trimestrales de los accidentes de trabajo, que será entregada a los delegados de prevención.

Todo lo que no se contemple en estos puntos se acogerá a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 38. Uniformidad y vestuario

Anualmente la Comisión de Seguimiento paritaria hará un estudio para determinar qué tipo y cantidad de ropa de trabajo es necesaria para el desarrollo de los diferentes trabajos, y se propondrá al Ayuntamiento la dotación de vestuario para las trabajadoras y trabajadores fijos y temporales que corresponda, la que se renovará siempre que sea necesario.

Si cualquiera de las piezas del vestuario entregado al personal se deteriorara por el uso accidentalmente durante el trabajo, se entregará una nueva pieza previa acreditación del deterioro de la vieja.

La ropa de trabajo será suministrada durante el mes de mayo y de octubre.

Los representantes de los trabajadores participarán en la selección de las piezas para que se adecuen a las necesidades de los servicios a prestar. Los proveedores serán asignados por el Ayuntamiento, y no se permitirá a los beneficiarios la sustitución por piezas distintas a las previamente seleccionadas.

La Comisión de Seguimiento paritaria podrá modificar los períodos si se considera que no es necesaria la renovación.

Artículo 39. Respecto a la intimidad y dignidad del trabajador/a

El Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores se comprometen a mantener un entorno laboral en el que se respete la intimidad y dignidad del trabajador / a, comprendida la protección frente a acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

CAPÍTULO VIII**Garantías sindicales****Artículo 40. Negociación colectiva y Comisión de seguimiento paritaria**

Las horas dedicadas a la negociación colectiva no se incluirán dentro del crédito de horas sindicales que disponen los delegados de personal, al igual que las horas dedicadas a las reuniones de la Comisión de Seguimiento y/o reuniones del Comité de Salud Laboral.

Artículo 41. Secciones sindicales

El Ayuntamiento reconoce expresamente a las Secciones Sindicales que fueron concurrir a las elecciones sindicales y obtuvieron representación, las facultades y derechos previstos en la Ley de Libertad Sindical y demás disposiciones legales y, en especial, las siguientes:

a) Representar y defender los intereses de la organización sindical que represente o de sus afiliados y servir de instrumento de comunicación entre su organización

b) Garantía de no ser discriminado en su promoción económico-profesional en razón precisamente del desarrollo de su representación

Artículo 42. Asambleas de trabajo

Los trabajadores dispondrán de las horas necesarias dentro de la jornada de trabajo, hasta un máximo de 20 horas anuales, para la celebración de asambleas generales o sectoriales. En ningún caso el disfrutar de estas horas podrá perturbar el buen funcionamiento de los servicios del Ayuntamiento.

Dichas asambleas tendrán que notificar a la Corporación con un mínimo de 48 horas de antelación y se comunicarán, asimismo, el orden de la celebración, debiendo cumplir los demás requisitos establecidos en el artículo 43 de la Ley 9/87, de 12 de junio, de órganos de representación y participación del personal al servicio de las administraciones públicas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Es voluntad del Ayuntamiento de Ponts que, durante la vigencia de este Acuerdo/Convenio, aquellos puestos de trabajo de la organización que respondan a necesidades permanentes y estables, sean transformados en lugares fijos. A tal efecto, y previa inclusión de las plazas a la oferta de empleo público, se pondrán en marcha, dentro de las posibilidades técnicas y presupuestarias de la Corporación, las convocatorias que sean adecuados para la cobertura, con respeto a los principios constitucionales de mérito y capacidad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera. El contenido de este Acuerdo/Convenio lo será sin perjuicio de la aplicación de la legislación vigente que pueda modificar el mismo y, en especial, las leyes de presupuestos anuales.

Segunda. Cualquier mejora que sea de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento, será también de aplicación automática al personal laboral, sin necesidad de negociación previa.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo/Convenio se prorrogará anualmente, si no hay denuncia de las partes un mes antes de su finalización y hasta la firma de uno nuevo. Sin embargo, en el caso de prórroga automática, se negociarán anualmente los importes de las indemnizaciones por razón de servicio y póliza de seguros.

Segunda. Para su validez el presente Acuerdo/Convenio deberá ser aprobado por el Pleno de la Corporación y firmado por la representación del ayuntamiento y la de los trabajadores.

Ponts, 22 de septiembre de 2014

DILIGENCIA

La pongo yo la secretaria del Ayuntamiento para hacer constar que este Convenio fue aprobado por la Comisión negociadora, el 22 de septiembre de 2014, y ratificado por acuerdo del Pleno municipal, de 24 de noviembre de 2014.
