

Núm. 8022

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Serveis Territorials a Girona

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Camprodon, per als anys 2014 – 2015 (codi de conveni núm. 17001952012003)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Camprodon, subscrit, d'una banda, pels representants de l'Ajuntament i de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 27 de gener de 2015, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent en data 27 de març de 2015, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Camprodon, per als anys 2014 – 2015 (codi de conveni núm. 17001952012003) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 11 de juny de 2015

Ferran Roquer i Padrosa
Director dels Serveis Territorials

Transcripció literal del text original signat per les parts

Capítol I. Condicions generals

Article 1. Finalitat

El present conveni té com a objectius primordials:

- 1.- La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Camprodon, per solucionar els problemes de tot ordre que planteja la multiplicitat de reglamentacions de treball aplicables als esmentats treballadors, d'acord amb la diversitat de les activitats que desenvolupen.
- 2.- L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot allò que permeti la seva especial naturalesa i condició.

Article 2. Àmbit d'aplicació

Aquest Conveni afectarà a totes les persones que presten llurs serveis a l'Ajuntament de Camprodon i/o Organismes dependents de l'Ajuntament, que figurin incloses en la plantilla de personal laboral, d'ara endavant s'anomenarà personal. Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni:

- a) Personal contractat que presti serveis en virtut d'un contracte de consultoria i/o assistència de serveis regulats en els art. 196 i següents de la Llei 2/2000, de 16 de juny, per la qual s'aprova el text refós de la Llei de contractes de les Administracions Públiques.
- b) El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Reial Decret 1382/85, d'1 d'agost, que regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.
- c) El personal que sigui contractat per a l'execució de plans de treball o similars convocats per les Administracions estatals, autonòmica, provincial o municipal, amb càrrec als fons pròpies o mitjançant subvencions: no obstant, la seva representació es canalitzarà a través dels Delegats de Personal.
- d) El personal que realitzi treballs de col·laboració social.

e) El personal eventual regulat a l'article 104 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril.

Article 3. Àmbit temporal

- 1.- El present Conveni Col·lectiu tindrà una vigència de 2 anys, que va des de l'1 de gener del 2014 al 31 de desembre del 2015.
- 2.- Els efectes econòmics derivats del conveni s'aplicaran des del dia 1 de gener del 2014, i única i exclusivament aquests tindran efectes retroactius. Aquest Conveni tindrà plena vigència a partir de la seva aprovació pel Ple de la Corporació.
- 3.- Les clàusules normatives i obligacionals d'aquest Conveni es perllongaran i mantindran la seva vigència fins que no entri en vigor un nou Conveni o resultin d'aplicació disposicions més favorables.
- 4.- El present conveni serà prorrogable anualment per reconducció tàcita si cap de les parts no formula denúncia o revisió abans de tres mesos a partir de la data de termini de vigència del conveni. Una vegada denunciat, seguirà vigent fins a la signatura i aprovació del que el substitueixi. Les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels 30 dies següents.

Article 4. Vigència de les condicions més beneficioses i normativa legal. Garantia "ad personam"

- 1.- Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pacte, mantenint-se estrictament "ad personam", entenent com a qualitats totals en tractar-se de situacions econòmiques garantides personalment en aquest article.
- 2.- Es garanteix el respecte als drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició, a nivell administratiu o econòmic, anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre l'establert en aquest Conveni.
- 3.- A tots els efectes, els pactes d'aquest document tenen la consideració de mínims i qualsevol millora que es produeixi per Llei, decret, resolució, etc... serà aplicable al personal d'aquesta Administració local.

Article 5. Comissió mixta d'interpretació i seguiment

- 1.- Queda constituïda una comissió Paritària de seguiment d'aquest Conveni, formada per quatre persones: dos representants designats per les centrals sindicals signants i dos representants de la Corporació designats per l'Alcaldia.
- 2.- La comissió realitzarà reunions ordinàries trimestralment, i extraordinàriament i a petició d'alguna de les parts quan sigui necessari i, sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.
- 3.- Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran: l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància, conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre disposicions d'aquest Conveni i el posterior desenvolupament dels pactes que hi figuren.
- 4.- Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord.
- 5.- En el cas de manca d'acord respecte als temes plantejats en el sí de la Comissió, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant el Tribunal Laboral de Catalunya a petició de qualsevol de les parts.
- 6.- Per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball regulades en aquest conveni, a les quals es refereix l'article 82.3 del RDleg. 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors, les parts es sotmeten al procediment de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. I es disposa el caràcter voluntari de l'arbitratge delegat.

Capítol II. Política organitzativa

Article 6. Organització del treball

- 1.- L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament de Camprodon, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.
- 2.- Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal amb la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previstes en aquest Conveni, s'han de negociar en la Comissió de Seguiment la qual ha d'emetre un informe.

Capítol III. Condicions de treball

Article 7. Jornada laboral

La jornada laboral setmanal serà de 37,5 hores, a excepció del personal dels serveis de neteja, personal de la Llar d'infants i el personal de la Residència, que la jornada laboral setmanal serà de 40 hores.

La distribució de la jornada per a cada servei es farà d'acord amb les necessitats dels serveis públics municipals relacionats amb els llocs de treball.

Tot el personal disposarà, abans del mes d'abril d'un quadre anual, on es ressenyarà el calendari anual.

Tot el personal que treballi a torns gaudirà com a mínim de dos dies de festa setmanal coincidint, preferentment, amb els cap de setmana, a excepció del personal de la Residència que estarà al calendari específic que es pacti.

L'horari de treball fix, en general, serà: de dilluns a divendres de 8:00 h. a 14:30 h. i una tarda a la setmana de 16:00 h. a 19:30 h. Es recull en document annex l'horari específic de cada un dels serveis.

Article 8. Flexibilitat horària

El personal, prèvia autorització, podrà gaudir d'un marge de 20 minuts de flexibilitat horària a l'entrada, que seran compensats al mateix dia, excepte necessitats del servei. No serà aplicable aquesta flexibilitat al personal laboral de la Llar d'Infants i de l'Hospital Geriàtric ni tampoc al personal que hagi d'atendre al públic en horaris predeterminats.

Article 9. Calendari laboral

El calendari laboral de dies festius contindrà:

- 1.- Les festes oficials de Catalunya.
- 2.- Les dues festes locals aprovades per l'Ajuntament
- 3.- 1 festa patronal que s'estableix per a cada "gremi" en document annex.

Article 10. Vacances

- 1.- Les vacances anuals del personal tindran una durada de 30 dies naturals o 22 dies laborables. Quan es tracti de contractes temporals, hi correspondrà la part proporcional.
- 2.- Les vacances es podran gaudir en un sol torn o en dos períodes de quinze dies naturals o 11 laborables.
- 3.- El calendari de vacances haurà d'estar aprovat abans del dia 31 de maig, sense perjudici que puguin ser concedides abans d'aquesta data a qui així ho demani per la qual cosa es confeccionarà un quadre o pla de vacances, al qual s'hauran d'acollir les peticions del personal. Una vegada autoritzades les vacances només podran ésser modificades per raons molt justificades i de comú acord entre el treballador afectat i l'Ajuntament, tant si la modificació és sol·licitada pel treballador, com si ho és per l'Ajuntament.
- 4.- En cas de que sorgeixin conflictes a l'hora d'escollir un període de gaudi de vacances seran resolts, dins de cada secció, atenent criteris de rotació en l'elecció.
- 5.- Les vacances es realitzaran dins l'any natural, no obstant, en els casos de llicència per maternitat es podran realitzar a continuació d'aquesta.
- 6.- Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de malaltia, accident, l'embaràs, el part, la lactància natural, amb el període de suspensió del contracte previst a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, adopció o acolliment d'un menor o matrimoni, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

Article 11. Llicències i permisos retribuïts

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes següents, degudament justificades:

- a) Per raó de matrimoni o constitució de parella de fet registrada durant 3 anys o que s'ajusti a la Llei de Parelles de Fet del Parlament de Catalunya: 15 dies.
 - b) Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització del convivent o d'un o d'una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: tres dies quan el succés no comporti desplaçament fora del terme municipal per part del treballador; i quatre dies si es produeix fora del terme municipal.
- El supòsit de malaltia greu o hospitalització es farà extensibles als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatoria especial en el domicili quan afectin als familiars relacionats anteriorment i que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família.
- c) Per naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o d'una menor: cinc dies. Així mateix, els treballadors d'aquesta Corporació amb un fill/a de menys de nou mesos, tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència en el treball per lactància, aquest període de temps podrà ser dividit en dues fraccions de mitja hora, o be substituït per 21 dies mes de permís per maternitat.
 - d) Trasllat de domicili: dos dies.
 - e) Matrimoni o formació de parella de fet (d'acord amb el que estableix la Llei de Parelles de Fet del Parlament de Catalunya)

de fill, germans, sogres o pares: un dia.

- f) Deures inexcusables de caràcter personal: el temps indispensable i prèvia justificació.
- g) Deures inexcusables de caràcter públic: el temps indispensable i prèvia justificació.
- h) Examen acadèmic oficial i professional, tant final com parcial alliberador: un dia i prèvia justificació.
- i) Visita mèdica: el temps indispensable i en els casos i termes que estableixi la legislació vigent.
- j) El temps necessari per a l'assistència a cursets o estudis directament relacionats amb el lloc de treball i per interès de l'Ajuntament, prèvia autorització de l'Ajuntament.
- k) 5 dies de lleure anual, per assumptes propis, sense necessitat de justificació, que seran autoritzats en funció de les necessitats del servei anual.

Els permisos relacionats no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes ni periòdiques.

Els dies de permís a que es refereixen els apartats b), c) i e) d'aquest article es podran utilitzar dins del termini de deu dies a partir del succés a voluntat del treballador.

La sol·licitud de permisos i llicències hauran de realitzar-se per escrit i en el termini de 15 dies d'antelació. Aquest termini podrà ser menor en casos molt justificats i urgents.

Als efectes de permisos, inclòs pel cas de matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant qualsevol medi de prova idoni i compleixi amb els requisits establerts en la Llei de Parelles de Fet del Parlament de Catalunya.

Article 12.- Conciliació de la vida laboral i familiar / ajuts a les famílies

1.- Aquest article modula l'aplicació esglaonada (d'acord amb les possibilitats d'assumpció de l'increment de les despeses dels serveis afectats) de les millores que ha suposat pels treballadors l'entrada en vigor de la Llei 39/1999 de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, així com, les millores introduïdes pel govern de la Generalitat de Catalunya, recollides en la Llei 6/2002.

- a) En el supòsit de reducció de la jornada per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors a jornada completa tenen dret a una reducció d'una hora diària de la seva jornada ordinària de treball i a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball el treballador/a ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després dels permís de maternitat, essent d'aplicació a partir de la sol·licitud, sense possibilitat d'efectes retroactius.
- b) Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de sis anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció salarial del 80% i del 60% de la retribució íntegra, respectivament.
- c) Tindrà el mateix dret qui tingui cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, o tercer grau en cas de tutela o guarda i custòdia legal, que per raons de l'edat, incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.
- d) En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part, el treballador tindrà dret a l'absència del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquest supòsit, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare, i si aquesta no hi fos, del pare, a partir de l'alta hospitalària. S'exclou d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori de la mare.
- e) En les situacions de fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, es garantirà als treballadors, com a mínim, una flexibilitat horària, que els hi permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres els quals rebi atenció el fill, amb els horaris del propi lloc de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador gaudirà de dues hores de flexibilitat horària diària.
- f) En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadopiït com permanent, de menors de 5 anys, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon, contades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció.

2.- Si bé les Lleis anomenades fins ara fan referència especialment als canvis produïts en la societat per la incorporació de la dona al mercat del treball, es necessari reconèixer el canvis que s'estan produint en la societat i que es tradueixen en nous models de família i de situacions que puguin produir nous tipus de discriminació.

Per tal d'evitar qualsevol discriminació es contemplen les següents situacions i efectes:

- a) Quan el treballador o treballadora amb fills menors de 16 anys, pateixi una situació d'abandonament de la llar per part de l'espòs/a, tindrà dret a sol·licitar un permís de fins a un mes per tal de reorganitzar la seva vida familiar, sempre que tingui la custòdia de al menys un fill. Aquest permís no serà retribuït, però si computarà com a temps efectiu de treball en relació al còmput total d'hores anuals i en cap cas suposarà disminució en les pagues extres a les que tingui dret ni en les cotitzacions.
- b) Quan el treballador o treballadora, per mutu acord o per sentència judicial no tingui dret a la custòdia dels fills i hagi

d'abandonar el domicili conjugal, tindrà dret a sol·licitar un canvi d'horari per atendre a les visites dels seus fills, si l'horari fixat en la sentència de separació fóra incompatible amb l'horari de treball habitual de l'Ajuntament.

3.- S'estableix un permís de paternitat, de quatre setmanes, com a dret individual del pare, sense que aquest període es resti de les setze setmanes de descans que té dret la mare, d'acord amb el que disposa l'article 23.e) de la Llei 18/2003 de 4 de juliol, de suport a les famílies (DOGC núm. 3926, de 16.07.2003).

Article 13. Llicències no retribuïdes

Sempre que es pugui garantir el funcionament del servei, es podrà concedir a tots el personal laboral una llicència no retribuïda, per un període de tres mesos per motius d'estudis, situacions familiars o altres de caràcter anàleg, mantenint-se tots els drets i condicions al lloc de treball.

Article 14. Excedències

1.- Es concedirà excedència voluntària als treballadors quan ho sol·licitin formalment per interès particular, de conformitat amb l'article 46.2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors. L'esmentada situació no podrà declarar-se efectiva fins haver acomplert un any d'antiguitat des de l'ingrés o reingrés a l'ajuntament. La concessió d'aquest tipus d'excedència serà per un mínim de 4 mesos i un màxim de 5 anys continuats. Els treballadors excedents no meritiran remuneracions ni els serà imputable el temps que romanguin en tal situació als efectes d'ascensos. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

2.- Es garanteix al personal afectat per aquest conveni en excedència el dret al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria que es produeixin sempre que l'interessat hagi sol·licitat el reingrés abans de caducar el termini d'excedència. Si el treballador no sol·licita el reingrés abans d'acabar la seva excedència causarà baixa definitiva de l'Ajuntament.

3.- Excedència per cura de familiars: Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, ja sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, ja sigui permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o en el seu cas la data de resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors que per tenir cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin activitat retributiva.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de l'Ajuntament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Ajuntament podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi a la que es vingueren gaudint.

El període en que el treballador estigui en situació d'excedència conforme a allò establert en aquest article serà computable a efectes de antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència de cursos de formació professional, a quina participació deurà ser convocat per l'Ajuntament, especialment amb la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dreta a la reserva del lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Article 15. Règim disciplinari

1.- El règim disciplinari per al personal laboral serà, sens perjudici de les exigències procedimentals fixades en la normativa laboral, l'establert en l'Estatut dels Treballadors, el Reglament de personal al servei de les entitats locals, i l'aplicable al personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

2.- En quant al procediment sancionador s'aplicarà l'establert al Conveni Col·lectiu del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Article 16. Baixes per malaltia

En cas de malaltia o accident, l'ajuntament ha d'abonar el 85% de les retribucions íntegres durant el període de baixa.

El comunicat de baixa s'ha de presentar dins els 3 primers dies del període de baixa.

Quan existeixi constància d'un ús indegut de la baixa, l'ajuntament, previ avís als representants, ha d'aplicar la legislació sancionadora corresponent.

L'ajuntament es reserva el dret de fer examinar per metges designats pel propi Ajuntament, previ avís als representants sindicals, els processos de malaltia dels treballadors.



Article 17. Salut laboral

- 1.- Tal com està establert en la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i normes de desenvolupament, totes les matèries referides a seguretat i salut laboral seran objecte de consideració.
- 2.- Es podran designar delegats de prevenció malgrat no formin part dels òrgans de representació. Els acords que calgui prendre al respecte es tractaran amb el delegat del personal.
- 3.- Les competències, l'organització i el funcionament del/s delegat/s de prevenció i de personal s'ajustaran al que determina la normativa reguladora i al que es puguin establir mitjançant normes de règim intern.
- 4.- Es consignarà en el pressupost municipal una quantitat destinada a atendre prioritats en aquesta matèria segons el que estableixi la normativa reguladora. A aquest efecte es tindrà en compte l'opinió del/s delegat/s.
- 5.- Es farà al personal de la plantilla municipal una revisió mèdica anual adequada a les seves característiques laborals a través de la Mútua Patronal o els serveis mèdics que consideri oportú l'Ajuntament. Els resultats es remetran directament des del centre mèdic al domicili del treballador.
- 6.- Els representants dels treballadors seran els delegats de seguretat, en primer terme, en cas de renúncia expressa, es procedirà a l'elecció per sufragi universal.

Article 18. Integració laboral dels disminuïts/reubicació per problemes derivats de la salut

L'Ajuntament es compromet a l'estricta compliment de la normativa legal sobre integració laboral de disminuïts en la plantilla. L'Administració reservarà, almenys un 10% de les places que es contemplin en l'oferta pública d'ocupació anual. Aquest mecanisme s'aplicarà fins assolir el nombre total de que la Llei determini.

Així mateix, quan el treballador després de superar un període de convalescència per malaltia comú o accident de treball, quines seqüeles afectin a les seves facultats físiques o psíquiques, impeding el normal desenvolupament de les funcions que venia desenvolupant en el seu lloc de treball habitual, i existint resolució administrativa sobre la incapacitat parcial o total, serà reubicat en un nou lloc, sempre que les possibilitats d'adaptació i facultats físiques i psíquiques del treballador ho permetin.

Article 19. Promoció Interna

- 1.- Es regularitzaran els contractes temporals de més de tres anys a indefinits, convocant places de personal laboral fix, d'acord amb els principis bàsics d'accés a la funció pública.
- 2.- L'ajuntament preveurà una reserva del 50% al torn de promoció interna de les places a cobrir per cada una de les convocatòries públiques de treball.
- 3.- L'accés per promoció interna es realitzarà mitjançant el procediment selectiu que correspongui, d'acord amb la normativa legal d'aplicació. Els aspirants per aquest torn podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés al lloc de treball de procedència.
- 4.- El personal laboral que accedeixin pel sistema de promoció interna a un altre cos o escala, seran adscrits provisionalment a llocs de treball vacants propis d'aquell, fins que obtinguin destinació definitiva mitjançant concurs o lliure designació de preferència sobre els aspirants que proveinguin del torn lliure, per proveir les vacants que se'n convoquin.
- 5.- Quan algun treballador realitzi, en un període superior a un mes, funcions que corresponguin a categories superiors, percebrà les retribucions complementaries del lloc superior. Si el grup es superior les diferències de sou base es pagaran en forma de gratificació.
- 6.- El treballador que realitzi, per un període superior a sis mesos continuats durant l'any, o vuit mesos durant dos anys, funcions de categoria superior a la categoria professional que tingui reconeguda pot reclamar la classificació professional adequada, així com les retribucions econòmiques corresponents.

Article 20. Formació

D'acord amb l'establert a l'article 144 del Decret 214/1990 de 30 de juliol, el personal afectat per aquest Conveni té el dret i el deure de mantenir, actualitzar o perfeccionar els coneixements i les actituds adequats al lloc de treball que ocupa. Correlativament, l'administració està obligada a fomentar i facilitar la formació del personal. Igualment, l'administració ha de procurar al seu personal la formació necessària com a mitjà de promoció individual i també per al millorament general de la productivitat dels diversos serveis.

La formació impartida ha de ser coherent amb les polítiques de personal i amb el sistema de gestió de l'Ajuntament i ha d'emmarcar-se en un programa de millora de l'organització.

Així mateix, és necessari avaluar la formació feta, els resultats que ha obtingut l'Ajuntament i fins hi tot l'impacte en els serveis que reben els ciutadans, amb l'objectiu de millorar la formació i la seva eficàcia.

És per això, que les parts signants del present acord, són conscients que cal planificar les accions a realitzar d'acord amb les



necessitats detectades tenint en compte l'estratègia de l'organització i partint dels coneixements, capacitats i aptituds del personal.

Per tant, les parts partint de l'Acord de Formació Contínua de les Administracions Públiques de 21 de març de 1995, la Corporació i les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni, manifesten que:

- a) La formació constitueix un element essencial en l'estratègia de canvi de l'Administració Pública i és un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració del personal d'aquesta Corporació, i és un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la mobilitat i la promoció.
- b) Dins el marc dels acords nacionals en matèria de formació contínua, la coparticipació de la Corporació i dels representants sindicals en la planificació, gestió i impartició de la formació a l'Ajuntament, és la millor garantia per a una més gran eficàcia quant als seus resultats, a fi d'oferir a la ciutadania uns serveis públics de qualitat, en constant consolidació, progressió i modernització.

En aquest context, la formació ha de ser considerada com una necessitat i una obligació professional. En conseqüència, i de conformitat amb l'esmentat acord, l'Administració es compromet a:

b.1) Ampliar substancialment les accions formatives passant la formació a primer pla.

b.2) Facilitar la formació professional mitjançant les següents mesures concretes:

- b.2.1) Concessió de permisos retribuïts per tal de concórrer a exàmens finals i proves d'aptitud i avaluació per l'obtenció de títols acadèmics o professionals.
- b.2.2) Concessió del temps necessari per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional el contingut dels quals estigui directament relacionat amb el lloc de treball o amb la carrera professional dins de l'Administració.
- b.2.3) Concessió de permisos no retribuïts d'un màxim de 3 mesos per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, sempre que la gestió del servei o l'organització del treball ho permetin.
- b.2.4) Es crearà una Comissió Mixta entre l'empresa i representants sindicals per acordar el Pla de Formació per als anys de vigència del Conveni, conforme als criteris de l'acord signat pels sindicats amb la MAP.
- b.2.5) Cal planificar les accions a realitzar d'acord amb les necessitats detectades tenint en compte l'estratègia de l'organització i partint dels coneixements, capacitats i aptituds del personal.
- b.2.6) S'establirà un pla de formació pels treballadors i treballadores lligat als objectius municipals i a les possibilitats de promoció del personal.
- b.2.7) Pel finançament del pla de formació s'habilitarà crèdit pressupostari per import equivalent al 0,8% de la massa salarial, pel finançament del qual es recorrerà a l'AFCAP.

Capítol IV. Règim econòmic

Article 21. Retribucions

Per l'any 2014 i 2015 s'estableix un augment per les retribucions d'acord amb el que estableix la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Al finalitzar l'exercici es procedirà a la revisió salarial de manera que, l'increment es complementi fins assolir l'IPC real més alt en relació al registrat a nivell nacional o autonòmic de Catalunya entre novembre i novembre.

El sou vindrà determinat pel grup d'assimilació que, a nivell de plantilla, tingui establerta la plaça que ocupi el treballador. Els diferents grups d'assimilació estan determinats en l'art. 76 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i la quantia del sou s'estableix anualment la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i l'assignació dels complements que determini la Corporació per a cada lloc en concret, en funció de la valoració de llocs de treball en vigor.

L'estructura salarial definitiva es reflectirà en la relació de llocs de treball de la plantilla municipal que definirà les retribucions que corresponguin a cada lloc de treball.

Article 22. Antiguitat/triennis

- 1. Resta definitivament suprimit el concepte econòmic antiguitat o increment periòdic per anys de servei.
- 2. No obstant això, les quantitats percebudes individualment per aquest concepte es mantenen durant la vigència d'aquest conveni, sense possibilitat d'increment.

Article 23. Salari Base

El sou vindrà determinat pel grup d'assimilació que, a nivell de plantilla, tingui establerta la plaça que ocupi el treballador. Els diferents grups d'assimilació estan determinats en l'art. 76 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i la quantia del sou s'estableix anualment la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 24. Complement de destí

És el concepte retributiu destinat a remunerar el lloc de treball que es desenvolupi, segons el nivell assignat pel Ple municipal. Els complements de destí mínims fixats en funció dels grups de titulació seran els següents:

Grup A	22
Grup B / A2	18
Grup C1	14
Grup C2	12
Grup E / AP	10

Tot això sens perjudici de que per disposicions de caràcter normatiu s'estableixin altres mínims superiors als assenyalats anteriorment.

Article 25. Complement específic

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat, la prolongació de jornada i la jornada partida. La quantia serà fixada pel Ple municipal i figurarà en un catàleg derivat de la plantilla i ordenat per llocs de treball. De l'esmentat catàleg, se'n lliurarà còpia al delegat de personal, que haurà de rebre informació de totes les variacions que es produeixin per noves assignacions.

Article 26. Complement de productivitat

- 1.- En els exercicis de vigència del conveni, i en els casos a que fa referència l'article 3, s'estableix el pagament d'un complement de productivitat destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el personal exerceixi la seva feina.
- 2.- Gaudiran d'aquest complement aquells treballadors/res que romanguin en la plantilla durant un període superior a 6 mesos i que ocupin un lloc de treball dels previstos en la relació aprovada per a l'exercici en curs.
- 3 - Les quantitats que es concedeixin per aquest concepte seran de coneixement públic de tot el personal, així com dels delegats de personal.

Article 27. Hores extraordinàries

Com a norma general no es realitzaran hores extraordinàries ni serveis especials, excepte per a l'atenció d'incidències imprevistes.

En aquests supòsits, s'abonarà preferentment l'import de les hores extraordinàries, sempre que hi hagi disponibilitat pressupostària. En cas que no sigui possible es compensarà en dies de descans, aquests seran acordats entre l'Ajuntament i el treballador, d'acord amb la següent taula:

- a) Una hora extraordinària efectuada en dia laborable, s'ha de compensar amb una hora i mitja de descans.
- b) Una hora extraordinària efectuada en dia festiu o nocturna s'ha de compensar amb dues hores de descans.
- c) Una hora extraordinària en dia festiu i nocturna s'ha de compensar amb dues hores i mitja de descans.

Es considera horari nocturn el comprès entre les 22 i les 6 hores.

Es consideraran dies festius els diumenges i els contemplats en el calendari laboral oficial del municipi.

Es consideraran dies festius per a la jornada de nit, la nit de dissabte a diumenge i la nit abans del festiu oficial.

En casos excepcionals, el personal municipal podrà ser requerit per portar a terme treballs fora de la jornada habitual, per imprevistos o causes de força major. En la resta de casos, per necessitats específiques del servei, i sempre que sigui possible, l'oferiment de serveis especials o extraordinaris s'haurà de fer a tot el personal que estigui en condicions de fer-los.

Per aconseguir una reducció en la prestació dels esmentats serveis extraordinaris, s'estableix la necessitat d'autorització prèvia per part de l'àrea corresponent, i es fixa en vuitanta el nombre màxim d'hores extraordinàries per treballador en el període d'un any.

En aquells casos en què en un determinat servei es realitzi un nombre excessiu d'hores extraordinàries la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni podrà formular propostes de reorganització de l'esmentat servei.

La valoració del pagament dels serveis especials o extraordinaris en el període de vigència del Conveni es realitzarà a partir de l'aprovació del conveni pel Ple municipal, prenent com a referència el preu per hora resultant del total anual corresponent al treballador implicat: salari brut anual / núm. hores anuals.

Article 28. Dietes i desplaçaments

Són d'aplicació les tarifes de dietes vigent per als funcionaris de l'Estat. Els treballador/es que utilitzin el seu propi vehicle degudament autoritzats, se'ls assignarà una quantitat fixa per quilòmetre idèntica a l'establerta pels funcionaris de l'Estat (0,19 €/Km).

Article 29. Ingress nòmina

El personal al servei de l'Ajuntament de Camprodon rebrà catorze pagues de les quals dotze es rebran el penúltim dia de cada mes, i les altres (pagues extraordinàries) els mesos de juny i desembre que es percebran el 20 de desembre i el 30 de juny.

Article 30. Descomptes econòmics per jornades de vaga

Per al càlcul del valor hora a descomptar en cas de l'exercici del dret de vaga es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres anuals que es percebin, dividides per 365 i, alhora, aquest resultat, dividit pel nombre d'hores que la persona tingui l'obligació de complir de mitjana cada dia.

Els descomptes efectuats als treballadors per jornades de vaga aniran destinats a assistència i cooperació al desenvolupament, segons resolgui l'òrgan competent de l'Ajuntament, prèvia consulta als representants del personal.

Article 31. Roba de treball

L'Ajuntament ha de facilitar el material i el vestuari adequat i indispensable a tot el personal que, per raons de la tasca que realitza, ha de dur uniforme o roba de treball identificativa o especial. S'han de respectar els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, complir els períodes establerts i atendre la seva qualitat, la durada prevista i la idoneïtat. En aquest sentit, el Delegat de Seguretat, informará sobre la idoneïtat del vestuari.

Article 32. Selecció de personal

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, i es respectaran sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Article 33. Assegurances col·lectives

La Corporació estudiarà, pels anys de vigència del Conveni, l'assegurança que cobreixi les possibles responsabilitats civils de tot el personal de l'Ajuntament per raons de la seva feina i que es tindrà contractada amb la companyia que es consideri convenient.

Així mateix una vegada s'obtingui el resultat d'aquest estudi es mantindrà pels anys de vigència del Conveni l'assegurança de vida pels treballadors, la qual tindrà una cobertura mínima segons el següent escalat:

Invalidesa Parcial	15.000 €
Invalidesa Total	18.000 €
Invalidesa permanent absoluta	21.000 €
Gran Invalidesa	24.000 €
Mort	18.000 €

Aquestes indemnitzacions les percebrà el treballador (o causahavents en cas de mort), sempre i quant siguin derivades d'accident de treball o de malaltia professional.

Article 34. Indemnitzacions per jubilacions anticipades

Per la jubilació anticipada voluntària dels treballadors, l'Ajuntament ofereix una indemnització segons el barem següent:

Jubilació als 60 anys:	1.800 €
Jubilació als 61 anys:	1.502 €
Jubilació als 62 anys:	1.200 €
Jubilació als 63 anys:	900 €
Jubilació als 64 anys:	600 €

Per l'aplicació d'aquest barem s'exigeix un mínim d'antiguitat de 12 anys com a treballador de l'Ajuntament de Camprodon. La jubilació anticipada no sortirà efecte fins el dia que es compleixi l'edat.

L'Ajuntament facilitarà la jubilació parcial fins al 85% a partir dels 60 anys amb contracte de relleu. En aquest supòsit, no es meritara dret a indemnització per jubilació anticipada.

L'accés dels treballadors i treballadores a la jubilació parcial requerirà, en tot cas, que compleixin els requisits i les condicions que estableix l'article 166 del Text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per RDL 1/1994, de 20 de juny, segons text vigent fins el dia 17 de març de 2013:

"Article 166. Jubilació parcial

1. Els treballadors que hagin complert l'edat a què es refereix la lletra a), apartat 1, de l'article 161 i reuneixin els requisits per causar dret a la pensió de jubilació, sempre que es produeixi una reducció de la jornada de treball compresa entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 75%, podran accedir a la jubilació parcial sense necessitat de la celebració simultània d'un contracte de relleu. Els percentatges indicats s'entenen referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.

2. Així mateix, sempre que amb caràcter simultani se celebri un contracte de relleu en els termes que preveu l'article 12.7 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors a temps complet podran accedir a la jubilació parcial quan reuneixin els següents requisits:

Haver complert l'edat de 61 anys, o de 60 si es tracta dels treballadors a què es refereix la norma 2 de l'apartat 1 de la disposició transitòria tercera, sense que, a aquests efectes, es tinguin en compte les bonificacions o anticipacions de la edat de jubilació que puguin ser aplicables a l'interessat.

Acreditar un període d'antiguitat en l'empresa d'almenys, 6 anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial. A aquest efecte es computarà l'antiguitat acreditada en l'empresa anterior si ha hagut una successió d'empresa en els termes que preveu l'article 44 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, o en empreses pertanyents al mateix grup.

Que la reducció de la jornada de treball es trobi compresa entre un mínim d'un 25% i un màxim del 75% o del 85% per als supòsits en què el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida i es acrediti, en el moment del fet causant, sis anys d'antiguitat a l'empresa i 30 anys de cotització a la Seguretat Social, computats tots dos en els termes previstos en les lletres b y d. Aquests percentatges s'entenen referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.

Acreditar un període previ de cotització de 30 anys, sense que, a aquests efectes, es tingui en compte la part proporcional corresponent per pagues extraordinàries.

En el supòsit de persones amb discapacitat o trastorn mental, el període de cotització exigít és de 25 anys.

Que hi hagi una correspondència entre les bases de cotització del treballador rellevista i del jubilat parcial, de manera que la corresponent al treballador rellevista no podrà ser inferior al 65% de la mitjana de les bases de cotització corresponents als sis últims mesos del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial.

Els contractes de relleu que s'estableixin com a conseqüència d'una jubilació parcial tindran, com a mínim, una durada igual al temps que li falti al treballador substituït per assolir l'edat a què es refereix la lletra a), apartat 1 de l'article 161.

Sense perjudici de la reducció de jornada a què es refereix la lletra c), durant el període de gaudi de la jubilació parcial, empresa i treballador cotitzen per la base de cotització que, si s'escau, hagi correspost de seguir treballant aquest a jornada completa.

3. El gaudi de la pensió de jubilació parcial en ambdós supòsits serà compatible amb un lloc de treball a temps parcial.

4. El règim jurídic de la jubilació parcial a què es refereixen els apartats anteriors serà el que reglamentàriament s'estableixi. "

Article 35. Bestretes de retribucions

El personal de la plantilla que ho necessiti pot demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 2.200 €, a retornar amb descomptes mensuals de la nòmina en un màxim de 30 mensualitats improrrogables.

S'estableix un límit global anual de 9.000 € de bestretes a consignar al Pressupost Municipal.

Tindran preferència les sol·licituds destinades a qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social, a compra o rehabilitació d'habitatge, a pagaments improrrogables de la unitat familiar, etc., prèvia justificació corresponent.

Es prendran com a referència els següents criteris:

- Situació econòmica del treballador en funció del grup en què estigui inclòs en la plantilla, i nombre de familiars al seu càrrec.
- Major facilitat de concessió com més petita sigui la quantitat sol·licitada.
- Serà preferent la petició en la qual s'estableixi un període de devolució inferior als que es consideren com a norma general, i que són:

2.200 €	30 mensualitats
2.000 €	24 mensualitats
1.500 €	18 mensualitats
1.000 €	12 mensualitats
Quantitat inferior	6 mensualitats

Així mateix, no es concediran bestretes si se n'ha concedit una altra anteriorment i no han transcorregut sis mesos des del seu total reintegrament.

El nombre de bestretes concedides anteriorment, i la quantitat serviran com a criteri desfavorable respecte a peticions de persones que ho demanin per primera vegada.

Las concessió de les bestretes i la determinació dels criteris d'adjudicació, la realitzarà l'Alcalde, previ informe del Delegat de Personal.

En tot cas, el treballador haurà d'acreditar la despesa amb les factures corresponents.

Capítol V. Drets sindicals

Article 36. Drets sindicals

Els drets sindicals són reconeguts per la legislació vigent: Estatut dels Treballadors i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. L'Ajuntament reconeix la possibilitat de fórmules de coordinació que els òrgans de representació del personal prevegin en el seu reglament intern.

Article 37. Mitjans per a l'acció sindical

Suport Administratiu: Dins de les seves hores sindicals el Delegat de Personal podrà fer ús dels mitjans adequats de suport administratiu per a desenvolupar llur activitat sindical.

Mitjans materials: Els representants dels treballadors podran fer ús d'una sala de reunions a la Casa de la Vila, telèfon, material d'oficina general i d'un arxivador amb pany exclusiu ubicat en aquesta prèvia coordinació amb la Corporació.

Plafons d'avisos: A cada centre de treball o dependència diferenciada, es disposarà d'un plafó d'avisos d'ús exclusiu del personal o per comunicacions d'interès laboral.

Disposició addicional primera. Classificació professional i condicions especials del personal de l'hospital municipal

1. Es classifica com assimilat al Grup A el lloc de direcció i/o gerència.
2. Es classifiquen com assimilat al Grup A2/B tots els llocs que requereixen titulació mitja o superior (tots els tècnics: teràpia ocupacional, treball social, infermeria, psicologia, fisioteràpia, etc.).
3. Es classifiquen com assimilat al Grup C1 tots els càrrecs entremitjos (animadora, coordinadora).
4. Es classifiquen com assimilat al Grup C2 tots els llocs de personal auxiliar de geriatria o gerocultores i auxiliar administratiu.
5. Es classifiquen com assimilat al Grup AP/E tots els llocs de personal no qualificat (cuina, neteja i auxiliar de cuina).
6. Horari d'infermeria: l'horari és de dilluns a diumenge. Si es treballa un diumenge o festiu es paga l'hora treballada és un 160% el preu de l'hora ordinària, per hora treballada, a més dels festius establerts en el calendari anual.
7. S'estableix un plus per a la responsable higienicosanitària que està subjecte a revisió salarial anual.
8. S'estableix un plus de remuneració de les guàrdies de cap de setmana i festiu també subjecte a la revisió salarial anual que es pacti.
9. S'estableixen els següents incentius salarials de quantia fixa (calculats en proporció al sou bàsic de gerocultora):
 - a. Plus de nocturnitat: 190,- €
 - b. Plus d'animadora sociocultural: 150,- €
 - c. Plus de coordinació: 300,- €

Tot els incentius salarials precedents es meriten exclusivament per l'efectiu compliment del concepte i, en conseqüència, es deixen de percebre quan no es produeix cap prestació efectiva que els fonamenta (baixes, permisos, vacances, etc.).

10. S'estableixen els següents incentius salarials, subjectes a revisió salarial anual:
 - a. Guàrdies tècnics: 61,02 €
 - b. Plus de responsable higiènic-sanitària: 300,-€
11. A partir del gener de 2014 i en endavant, els diumenges i festius per als treballadors de l'hospital s'estableixen els següents preus/hora:
 - a. Gerocultores: el 160% del preu/hora ordinària.
 - b. Neteja i cuina: el 160% del preu/hora ordinària.
12. Els dies 25 de desembre i el 1 de gener es percebrà el 200% del preu/hora ordinària.
Als efectes dels apartats anteriors, el preu/hora de referència es calcula aplicant la següent fórmula: salari base x 14 / 1792.
13. El sou mensual de les gerocultores de la Residència s'incrementarà a partir de la firma d'aquest conveni, establint-se de la següent manera:
 - A.-) Gerocultores o auxiliars de clínica o auxiliar de geriatria: 1.029,03€
 - B.-) Gerocultores Polivalents: 1.029,03€

C.-) Cuinera: 998,46€

D.-) Netejadora i Cambrera: 948,87€

Disposició addicional segona. Incentius salarials per tasques especials

- 1.- El personal de la Llar d'Infants que tingui assignada la tasca de responsable d'aula rebrà un incentiu de productivitat per un import de fins a 120 €/mes sempre que prèviament hagi obtingut informe favorable de la Junta de Govern Local.
- 2.- Els peons de la brigada que facin la neteja del mercat setmanal percebran, per a cada dia que realitzin aquesta tasca, un plus de 72€.
- 3.- Es garanteix l'equiparació dels salari de tots els treballadors i les netejadores de brigada a un peó de brigada. Oportunament es procedirà a la valoració del lloc de treball d'acord amb les tasques assignades i la responsabilitat assumida.
- 4.- S'aplicarà un plus de disponibilitat de 450 €/any per als treballadors que per necessitats de l'Ajuntament hagin d'estar localitzats fora de la seva jornada.
- 5.- Per als treballadors de la brigada que per interès de l'Ajuntament facin ús dels seus carnets d'instal·ladors s'acorda un increment del complement específic per import de 600 €/any.
- 6.- Al personal laboral de les oficines li serà d'aplicació el mateix règim d'horaris i drets econòmics del personal funcionari de les Oficines de l'Ajuntament de Camprodon.

Disposició addicional tercera

Les parts acorden atorgar-se mútuament el termini de tres mesos per adequar els conceptes salarials d'acord amb el que estableix la normativa d'aplicació a la funció pública.

Disposició final

El present conveni entrarà en vigor el dia de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament de Camprodon amb efectes salarials a comptar des del dia 1 de gener de 2014.