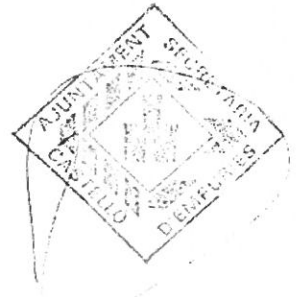
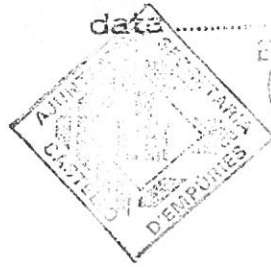




Aprovat per l'Ajuntament Ple
en Sessió Ordinària de
data 28 DES 2000
El secretari. *ecctj*



CONVENI DE CONDICIONS

ECONÒMIC - LABORALS

DEL PERSONAL

LABORAL

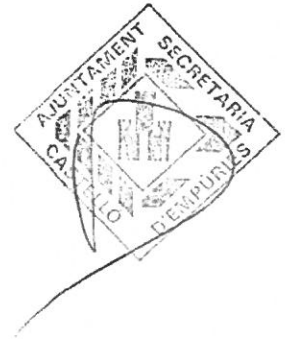
DE

L'AJUNTAMENT

DE

CASTELLÓ D'EMPÚRIES

PER L' ANY 2001



DILIGÈNCIA per fer constar que aquest document titulat "**Conveni de condicions econòmic – laborals del personal laboral de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries per l'any 2001**" i annex titulat "**Acord de condicions de treball dels funcionaris municipals de l'ajuntament de Castelló d'Empúries**" consta de trenta-vuit fulls escrits en una sola cara, segellats amb el segell de la secretaria de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries i signats per mi, ha estat signat en el dia d'avui, dilluns 18 de desembre de 2000 a les 12 hores pels representants del comitè de personal, els representants de la Junta de Personal, els representants de la corporació i, jo mateix donant fe de l'acte.

L'aprovació del Ple Municipal en la propera sessió que celebri és preceptiva per la seva entrada en vigor.

Castelló d'Empúries, 18 de desembre de 2000

El Secretari accidental
Josep Roca i Cuffi

Aprovat per l'Ajuntament Ple
en Sessió Ordinària de
data 28 DES 2000
El Secretari accidental

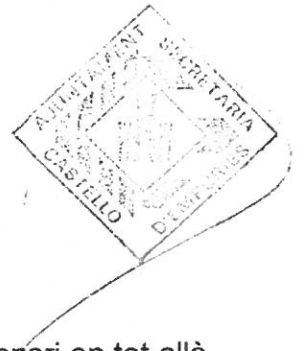
CAPÍTOL I

CONDICIONS GENERALS

Article 1. FINALITAT

Dins l'esperit de l'acord marc de l'Administració Local de Catalunya, signat entre les associacions municipalistes i sindicats més representatius, el present Conveni, revisió de l'anterior (període 1994 i 1995), signat en data 23 de maig de 1995, té com a objectiu primordial, que ha de presidir la seva interpretació, les finalitats següents:

- 1è. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal laboral al servei de l'II-Ltre. Ajuntament de Castelló d'Empúries, 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.



2n. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot allò que permeti la seva especial naturalesa i condició i, la legislació aplicable, així com equiparar les retribucions del personal de les mateixes funcions i categories, amb independència del sistema de provisió de cada plaça.

Article 2. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL

1. El present Conveni regula i estableix les normes per les quals es regeixen les condicions laborals dels treballadors en règim laboral, sense distinció de sexe, que presten serveis a qualsevol de les unitats i centres de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries i dels seus organismes autònoms, societats i patronats, com:

- L'empresa municipal de serveis Castelló d'Empúries 2000 SA
- Ecomuseu Farinera de Castelló d'Empúries
- Escola de Música

així com qualsevol altre Patronat, societat o ens autònom que l'Ajuntament de Castelló d'Empúries pugui crear.

El present conveni també regula les relacions i normes de treball dels funcionaris, sens perjudici de l'establert a l'annex que acompanya al present conveni i la legislació vigent de règim funcional que pugui esdevenir.

Així mateix en cas de dissolució de qualsevol de les empreses esmentades o que en el seu dia es puguin crear, i/o venda de les mateixes el grup o grups laborals afectats que ho sol·licitin, seran reincorporats automàticament a l'Ajuntament de Castelló d'Empúries.

Serà també d'aplicació al personal, en règim de dret laboral, que presta serveis de caràcter temporal en vacants de la plantilla, amb les excepcions següents: fons socials i llicències per assumptes propis.

2. En queden exclosos expressament del seu àmbit d'aplicació:

- a) El personal interí que presta serveis transitòriament i ocupa places vacants reservades a funcionaris de carrera o creades per a la realització de programes estrictament temporals o per situacions d'urgència degudament motivades.
- b) El personal eventual de confiança o assessorament especial i el personal directiu per a àrees o serveis complexos.



c) El personal que tingui la consideració de contractista de conformitat amb la legislació vigent de Contractes de les Administracions Públiques.

3. Així mateix, resten exclosos expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord:

a) El personal laboral d'alta direcció de conformitat amb el que es preveu als articles 2.1 i 1.3.c de l'Estatut dels Treballadors.

A l'activitat que es limiti, pur i simplement, només al desenvolupament del càrrec de conseller o membre dels òrgans d'administració a empreses que revesteixin la forma jurídica de societat i sempre que la seva activitat a l'empresa sols comporti la realització de cometes inherents a tal càrrec.

b) El personal que realitzi treballs temporals de col·laboració social.

c) El personal que tingui la consideració de contractista de conformitat amb la legislació civil o mercantil.

d) El personal subjecte a convenis i concerts amb altres institucions que tinguin com a finalitat el foment de l'ocupació.

e) El personal que gaudeixi de beques i concerts amb d'altres institucions que tinguin com a finalitat el foment de l'ocupació.

4. Al personal fix discontinu l'hi serà d'aplicació el que es disposa en el present Conveni de conformitat amb la naturalesa de la seva relació d'ocupació.

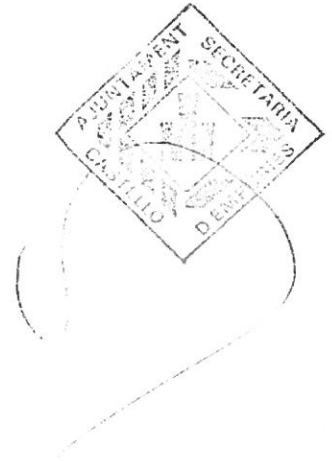
5. Al personal laboral de caràcter no permanent l'hi serà d'aplicació el que es disposa en aquest Conveni en matèria de contractació temporal i incompatibilitats, cessaments extinció del contracte de treball i jubilació, estructura salarial i retribucions, règim de jornada i horari, així com els permisos i les llicències.

Article 3. VIGENCIA I DURACIÓ

El present Conveni Col·lectiu tindrà una durada de un any i entrarà en vigor a partir de la seva signatura per part dels representants de l'Ajuntament i dels treballadors. Els efectes econòmics regiran a partir de l'1 de Gener de 2001.

Es podrà revisar en alguns aspectes puntuals i es podrà prorrogar d'any en any per tàcita reconducció, mentre una de les parts no formulí cap denúncia de revisió, amb una antelació mínima de 2 mesos, prèvia a la finalització de l'any de durada o prèvia a la finalització de l'any o anys prorrogats, també tindrà vigència mentre es negocia un nou acord.

Un cop denunciat, el present Conveni, seguirà vigent, a tots els efectes, fins a l'entrada en vigor del nou conveni signat.



Article 4. INTERPRETACIÓ DEL CONVENI

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

En cas de conflicte d'interpretació, es constituirà una **COMISSIÓ MIXTA**, formada per igual nombre de representants: 3 membres de la Corporació i 3 membres del Comitè de Personal, podent les diferents parts acompanyar-se d'altres assessors, amb veu i sense vot.

Article 5. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES I GARANTIA "AD PERSONAM"

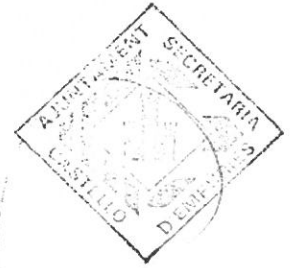
Aquest Conveni Col·lectiu no afectarà les condicions més beneficioses per als treballadors, que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals, usos i costums.

Article 6. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ

La Comissió d'Interpretació estarà integrada per tres representants designats pel comitè i tres per l'empresa. Ambdues parts podran utilitzar els serveis de dos assessors, amb veu i sense vot. Les reunions de la comissió es realitzaran a petició de qualsevol de les parts, dins del termini de set dies a partir de la petició i en el dia i hora convingut per ambdues parts.

En tot allò no previst ni regulat pel present Conveni, s'estarà al que estableixin les disposicions legals i reglamentàries vigents en cada moment.

1. Qualsevol discrepància entre les parts sobre la interpretació que s'hagi de donar a una clàusula del Conveni s'haurà de sotmetre amb caràcter previ al plantejament de conflicte col·lectiu a la Comissió Paritària que la podrà resoldre en un termini màxim de vint dies des de la seva recepció per unanimitat dels seus membres, tot això sense perjudici del dret de les mateixes a l'exercici de les accions administratives o judicials pertinents. Els acords de la Comissió Paritària sobre interpretació vinculen a les parts amb la mateixa eficàcia que les clàusules del Conveni i hauran d'ésser objecte de publicació interna en els taulers d'anuncis de l'entitat local, endossant-se al Conveni com annexes.



Article 7. DRET SUPLETORI

Les normes contingudes en el present Conveni regulen les relacions entre l'Ajuntament de Castelló d'Empúries i els treballadors assenyalats dins el seu àmbit d'aplicació personal; amb caràcter supletori s'aplicarà l'Estatut dels Treballadors i les normes estatals i autonòmiques relatives al personal al servei de les entitats locals, així com les altres disposicions de naturalesa legal o reglamentària que siguin d'aplicació.

CAPÍTOL II

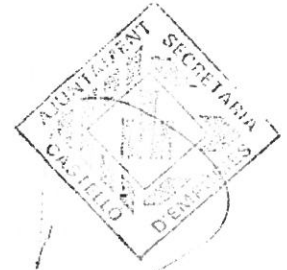
ORGANITZACIÓ I CONDICIONS DEL TREBALL

Article 8. DIRECCIÓ, CONTROL I ORGANITZACIÓ

- A) La direcció i control del treball i els organigrames d'organització del mateix són facultat exclusivament de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, i la seva aplicació pràctica correspon a l'Alcalde o regidor en el que delegui la funció de personal, i als titulars de comandament de les diferents unitats orgàniques en el seu àmbit, sense perjudici dels drets i facultats d'informació, assessorament i consulta reconeguts als treballadors i als seus representants de conformitat amb la legislació vigent.
- B) Pel que fa a l'organització, el present conveni es regirà per allò establert a l'article 64.4 de l'estatut dels treballadors.

Article 9. PLANTILLES

1. En allò que fa referència al personal de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, recollirà la relació detallada per grups, categories professionals i, si s'escau, especialitats de les places permanents necessàries a cadascuna de les unitats orgàniques per tal de cobrir satisfactòriament les necessitats dels serveis, essent la seva determinació quantitativa competència exclusiva de l'entitat local de conformitat amb el que es preveu a la legislació vigent.
2. En allò que fa referència al personal permanent la plantilla indicarà el grup i la categoria professional i, si s'escau, la especialitat, a la que pertanyin les places i el nombre de les que es trobin vacants.



3. L'Ajuntament de Castelló d'Empúries ha d'aprovar anualment la plantilla de personal en la mateixa sessió plenària en la qual s'aprovi el pressupost, **previ coneixement del Comitè d'Empresa.**

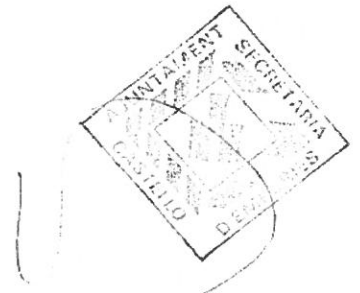
Article 10. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

1. La relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries inclourà la totalitat dels llocs de treball que s'hagin de desenvolupar pel personal inclòs en l'àmbit personal d'aquest Conveni.
2. La relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries establirà per a cada lloc de treball:
 - a) La denominació del lloc de treball i el seu enquadrament orgànic.
 - b) Les característiques essencials del lloc de treball.
 - c) Els requisits exigits per a la provisió del lloc de treball.
 - d) El complement de destinació i, si s'escau, el complement específic.
 - e) La forma de provisió en atenció a la naturalesa de les seves funcions.
3. L'elaboració de la relació de llocs de treball s'ha de fonamentar en els corresponents estudis tècnics d'anàlisi prèvia i descripció de llocs de treball i en la seva posterior classificació i s'ha d'ajustar a criteris de racionalitat, economia i eficàcia. La classificació dels llocs de treball s'ajustarà a l'Organigrama Municipal el qual ha de donar lloc a una relació de llocs de treball com l'expressada que s'ha d'aprovar pel Ple de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries.
4. La promoció del personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable a cada cas, respectant-se sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

El comitè de personal estarà permanent i puntualment informat de la preparació i disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació, així com la classificació de llocs de treball.

Article 11. PROVISIÓ LLOCS DE TREBALL

La provisió de llocs de treball dins d'una mateixa escala i grup, s'efectuarà generalment per concurs de mèrits si és possible i si la llei ho permet i, sempre d'acord amb el previst a la legislació vigent, amb la possibilitat d'introduir una prova pràctica per complementar la valoració dels esmentats mèrits o, en el seu cas, entrevista.



En la provisió de llocs de treball es tindrà en compte els següents aspectes:

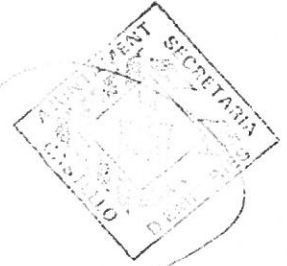
1. Les convocatòries hauran d'exigir entre d'altres els requisits que figurin en el lloc de treball de la plantilla.
2. En cas de que el barems prevegin puntuacions obertes s'hauran de valorar per la Comissió amb participació del Comitè.
3. La convocatòria dels processos selectius es comunicarà al personal mitjançant anuncis al tauler d'anuncis i els plafons de personal de les dependències i es notificarà als caps de les dependències amb l'encàrrec de fer-la extensiva als seus subordinats i, d'acord amb els mecanismes previstos en dret.
4. En les sol·licituds que presentin els interessats hi faran constar l'ordre dels llocs objecte del procés selectiu al qual opten. Adjuntaran tota aquella documentació que considerin oportuna i que haurà d'ésser valorada com a mèrits, si s'escau, sempre que no consti ja en el registre de personal.

Article 12. JORNADA I HORARI DE TREBALL

1. La jornada setmanal ordinària serà de 37'5 hores. La distribució de la jornada serà la següent:
 - a) En el cas de que hi hagi plans de treball individualitzats ajustats a l'organigrama de la plantilla municipal, s'establiran de comú acord amb el comitè d'empresa
 - b) En casos excepcionals, lliurement apreciats pel responsable de cada àrea o servei però fonamentats en la previsió d'especials dificultats en la prestació del servei o en l'atenció als ciutadans, el responsable de l'àrea o servei assumirà l'acomodació de la jornada i l'horari del personal de l'àrea o servei, sense que en cap cas es pugui sobrepassar el còmput de jornada setmanal establerta.
2. La distribució de jornada per a cada servei es farà d'acord amb les necessitats del mateix, a proposta de la Corporació i, prèvia informació al Comitè de Personal.

Article 13. REDUCCIONS DE JORNADES I PAUSES

- a) Per l'atenció directe d'un nen de menys de 6 anys o d'un disminuït físic o psíquic, reducció d'un terç a la meitat de la jornada de treball, amb la corresponent deducció de retribucions. Aquesta possibilitat de reducció de jornada es farà extensiva a aquells altres casos que puguin ser contemplats per Llei.



- b) Per un fill de menys de 9 mesos, una hora diària d'absència del treball. Aquest dret pot ser substituït per una reducció de la jornada en mitja hora al començament i mitja al final.
- c) Per l'esmorzar, pausa diària de 30 minuts. Aquest període de temps es podrà distribuir lliurement sempre que quedin ben cobertes les necessitats del servei.
- d) Així mateix el treballador, prèvia comunicació al responsable de l'àrea, podrà gaudir del temps indispensable que calgui per acompanyar un familiar fins a 1r. grau d'afinitat i/o consanguinitat amb incapacitat física i/o psíquica a qualsevol dels centres docents o de rehabilitació que calguin, així com a les visites mèdiques que la persona incapacitada pugui necessitar.

Els caps dels diferents serveis i negociats hauran de tenir cura i vigilar que en l'àmbit de la seva responsabilitat això es dugui a terme sense que perjudiqui el normal i eficient desenvolupament del servei.

Article 14. FLEXIBILITAT HORÀRIA I CONTROL DE PRESENCIA

Els treballadors municipals podran gaudir d'un marge de 10 minuts de flexibilitat a l'entrada, que seran compensats el mateix dia a la finalització de la jornada. No s'aplicarà aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques dels llocs de treball, calgui la presència des de l'inici de la jornada dels qui els ocupen.

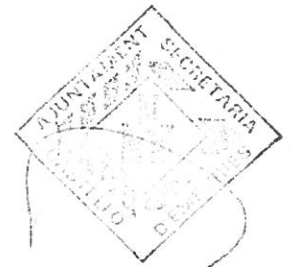
La tarja d'identificació és intransferible i obligatòria a tot el personal.

Els controls de puntualitat, assistència i de presència s'estableixen per a tot el personal de l'Ajuntament, atenent a les diverses ubicacions físiques i a les característiques específiques de cada lloc de treball.

Les faltes de presència que estiguin compreses dintre del marge de tolerància es computaran en el registre de control com a presència del treballador en el lloc de treball en l'horari establert, sempre i quan es compensi el mateix dia.

Totes les sortides del lloc de treball en horari laboral seran computades en el registre de control de presència, siguin pel motiu que siguin.

Això vol dir que cada vegada que una persona surti al carrer haurà de passar la targeta de control pel terminal corresponent, indicant si és per motius de treball, assumptes propis, malaltia, etc. Els primers i directes responsables del compliment de l'horari en



jornada laboral per part de tot el personal, són els caps de servei, en l'àmbit de la seva competència, d'acord amb les instruccions que es dictin per part de l'àrea d'Administració i Règim Interior.

En els casos de pèrdua de la tarja personal, oblit del fitxatge o altres causes excepcionals, s'haurà de comunicar immediatament al responsable de l'àrea o servei corresponent a fi i efecte del compliment del full d'incidències que s'haurà d'omplir i trametre a l'òrgan competent en matèria de personal pel seu control i introducció en el sistema.

L'òrgan competent en matèria de personal està facultat per a realitzar un control de verificació en qualsevol moment, en qualsevol dependència o unitat de l'ajuntament de Castelló d'Empúries, amb la finalitat de comprovar l'adequació entre la presència física i els registres del sistema de control de presència.

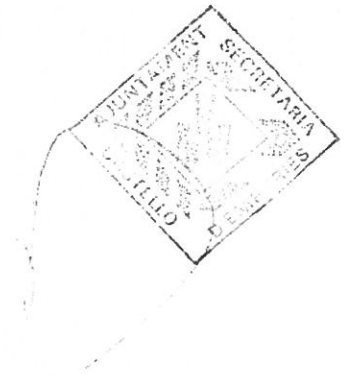
Les incapacitats transitòries per assistir al treball produïdes per malaltia lleu amb un temps no superior a les 24 hores de recuperació, s'hauran d'avisar telefònicament al responsable de l'àrea o servei al que s'estigui adscrit en la primera hora de la jornada habitual establerta. Dins dels tres primers dies següents d'incapacitat per assistir a la feina derivada de malaltia o accident es presentarà a l'àrea de Recursos Humans de l'ajuntament de Castelló d'Empúries el corresponent volant de baixa mèdica oficial i, setmanalment els comunicats de continuïtat de baixa mèdica, tot això sense perjudici dels sistemes de control que es puguin establir a través dels mitjans que es considerin oportuns per tal de determinar l'estat real i la situació del treballador. El volant d'alta laboral es presentarà al cap de secció o directament a la mateixa àrea de Recursos Humans el mateix dia de la incorporació a la feina.

En cas d'amonestació per incompliment d'alguna d'aquestes clàusules es farà un requeriment personalitzat, mai dirigit de forma indiscriminada a tots i al mateix temps, es posarà en coneixement del Comitè de Personal, el qual, podrà demanar i comprovar el registre de control.

Article 15. ASPECTES DISCIPLINARIS EN RELACIÓ AL INCOMPLIMENT HORARI.

No es podrà deduir retribució per incompliment d'horari si abans no hi ha hagut advertiment.

Els incompliments d'horari s'hauran de referir al control de presència d'un mes natural; es notificarà l'incompliment a l'interessat, i aquest pot al·legar, proposar o presentar proves



en el termini de tres dies. De les actuacions de tipus disciplinari que es puguin adoptar se'n donarà compte a l'interessat, al cap de servei corresponent, i al comitè d'empresa, amb l'avinentsa que els mecanismes d'anàlisi de compliment d'horari es realitzaran per mesos naturals ja vençuts.

En cas de reincidència s'aplicarà la normativa de règim disciplinari corresponent.

Article 16. CALENDARI LABORAL

Serán festius els 2 dies assenyalats en el Calendari Oficial pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya per a Castelló d'Empúries com a festa local, així com el dia de Santa Rita (Festa patronal). Aquesta última festivitat en cas d'escaure en dia no laboral, podrà, per previ acord, ser traslladada al dilluns o divendres més proper, per tal de no trencar la continuïtat de la setmana laboral. Com així mateix seran festius els dies assenyalats en el calendari de Festes Oficials per part del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Així mateix, es consideren festes de caràcter laboral els ponts (un dia hàbil que quedi entre dos dies de festa) que pactin anualment el comitè de personal amb l'empresa.

El personal laboral que per condicions de treball no pugui gaudir de les esmentades festes, se'ls hi retribuïran econòmicament o se'ls hi compensarà amb dies de festa, segons l'article 26 del present conveni.

També es consideren festes retribuïdes a càrrec de l'empresa els següents dies:

- El 7 de desembre només si s'escau en dia laborable
- Els dies 24 i 31 de desembre només si s'escau en dia laborable, podent optar el treballador per un dels dos dies (24 o 31), quedant tots els serveis coberts al 50%.

Article 17. VACANCES

Les vacances anuals del personal tindran una duració de 31 dies hàbils (amb els dies d'assumptes propis inclosos), tenint en compte que es consideren festius els dissabtes, diumenges, dies festius del calendari oficial i diada de Santa Rita i sense perjudici de l'establert a l'article 16 del present conveni. Quan es tracti de contractes temporals les vacances seran en la proporcionalitat que correspongui.



El calendari anual de vacances s'haurà d'aprovar, a ser possible, abans del 30 d'abril de l'exercici, sense perjudici que se'n puguin concedir 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. La secció de Recursos Humans remetrà, conjuntament amb la nòmina del mes de febrer, a tots els treballadors, els impresos de sol·licitud de vacances per que puguin formular les seves peticions amb antelació suficient. Independentment també es podrà dirigir circular explicativa a les àrees, dels criteris que s'han de tenir en compte per que el servei quedi convenientment atès.

Una vegada autoritzades les vacances es podran modificar les mateixes a petició de l'interessat i sempre i quan no quedi descobert el servei, amb excepció de problemes personals. Per part de la Corporació, només podran ésser modificades per raons molt justificades i de comú acord amb el treballador afectat.

Les dates de les vacances seran pactades entre el treballador i el responsable de l'àrea, el qual informará al regidor delegat de personal.

La Corporació podrà negociar uns períodes on no es podran fer vacances. Cada any, durant el primer trimestre, la Corporació, prèvia negociació amb el Comitè de Personal, determinarà quins seran aquests períodes atenent a les necessitats de cada servei.

Així mateix, si al finalitzar l'any encara no s'han esgotat els dies de vacances, es podran gaudir com a màxim fins el dia 31 de gener de l'any següent.

A principis d'any, una vegada vist el calendari oficial de festes, es podrà arribar a un consens per a poder fer vacances entre dos dies de festa. Aquestes festes es negociaran per àrees d'acord amb les necessitats del servei.

Si planificades i aprovades les vacances el treballador, previ a l'inici del període vacacional obté baixa per malaltia o accident, podrà recuperar els dies que ha estat indisposat, prèvia presentació del corresponent part facultatiu. Aquesta situació podrà ser comprovada per la Corporació i, es comptarà amb el suport de la mútua de la Corporació, en base a l'establert a la legislació vigent.

Article 18. PERMISOS, LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES

Dins dels límits de la normativa vigent, el personal podrà gaudir dels següents permisos i llicències retribuïts (s'entendran dies laborals quan no s'especifica el contrari):



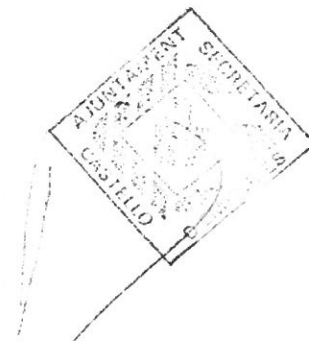
1. PERMISOS

- 1.1. 16 setmanes per maternitat o adopció d'un menor de 9 mesos (en aquest darrer cas optatives entre mare i pare). 18 setmanes per part múltiple. Si el fill adoptat és menor de cinc anys i té més de nou mesos, el permís tindrà una durada màxima de sis setmanes. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret.
- 1.2. 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella de fet (demostrada amb certificat de convivència o acta notarial).
- 1.3. 3 dies per naixement o adopció de fill, no acumulables als establerts en el segon paràgraf del present article (4 dies en cas de trasllat de localitat).
- 1.4. 4 dies per mort o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat o persona que convivia en el mateix domicili del sol·licitant.

2 dies per mort o malaltia greu d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat.

Fins a 6 dies en cas de trasllat de localitat, si s'escau a fora de l'àmbit Territorial de Catalunya.

Els dies de permís dels apartats 3 i 4 seran dies laborables i es computaran a partir del mateix dia al fet que els motiva
- 1.5. Per matrimoni d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat i/o afinitat, fins a tres dies en funció de la distància (1 dia si es a Castelló o Província, 2 dies resta de Catalunya, i tres dies fora de Catalunya).
- 1.6. 2 dies per canvi de domicili dins del municipi i fins a 4 dies en cas de trasllat de localitat.
- 1.7. 1 hora diària en cas de fills menors de 9 mesos, optatiu entre pare i mare.
- 1.8. El personal municipal gaudirà de 30 minuts diaris de pausa, per esmorzar.



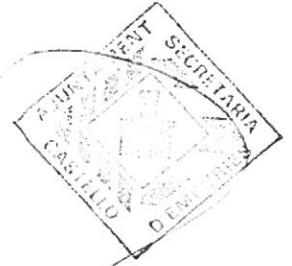
- 1.9. Els dies de celebració d'exàmens oficials en els que concursi el treballador, el dia de la seva celebració, quan coincideixi amb l'horari laboral. En tots els casos s'haurà d'acreditar el centre on s'ha realitzat l'examen.
- 1.10. Dos dies hàbils, per oposicions al mateix ajuntament de Castelló d'Empúries, s'intentarà que les oposicions se celebrin en dimecres.
- 1.11. El temps necessari per malaltia o accident, d'acord amb el règim de previsió social.
- 1.12. El temps necessari per a qualsevol deure inexcusable i justificat, previ coneixement de l'empresa, no realitzable fora de la jornada laboral de caràcter públic o personal.

S'entendran com a deures de caràcter públic i personal:

- Citacions de jutjats, comissaries, governs civils o militars i revista d'armes
- Expedició o renovació del carnet de conduir, DNI i passaport
- L'assistència a òrgans de govern i comissions dependents dels mateixos dels que es pugui formar part en qualitat de regidor, conseller o diputat de les corporacions locals amb convocatòria prèvia
- El compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral
- L'assistència a les sessions d'un tribunal o comissió d'un procés selectiu o d'un procés de valoració per la provisió de llocs de treball, amb nomenament de l'autoritat competent
- Compareixença com a jurat d'un tribunal popular i estaments oficials.

Quan el compliment d'aquest deure suposi l'impossibilitat de mantenir la prestació en més del 25 per 100 de les hores setmanals considerades en un període de tres mesos es podrà passar al treballador afectat a la situació de serveis especials.

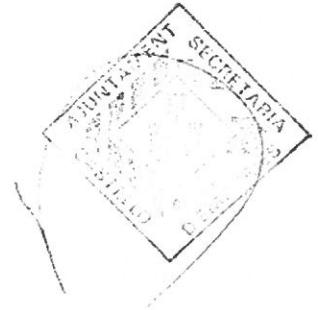
- 1.13. Visita mèdica d'un familiar de 1er grau per consanguinitat i/o afinitat, el temps imprescindible de la visita, quan convisqui en el mateix domicili que el sol·licitant del permís i, sempre que l'interessat no pugui anar-hi sol.
- 1.14. 3 dies laborals per a comarques de Girona i, 4 dies fora de la província, per Intervenció quirúrgica amb hospitalització d'un familiar fins a 2n. grau d'afinitat i/o consanguinitat que convisqui en el mateix domicili que el sol·licitant del permís.



- 1.15. El temps necessari per a l'assistència a cursets o estudis directament relacionats amb el lloc de treball. Aquest supòsit s'estudiarà cas per cas i, comptarà amb el vist i plau del regidor delegat de personal i del comitè de personal.
- 1.16. Per el temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part quan es comprovi de manera fefaent que les mateixes sols es poden realitzar dintre de la jornada de treball.
- 1.17. El treballador/a amb un fill natural, adoptat o en procés de pre-adopció de menys de 9 mesos tindrà dret a un permís d'una hora diària d'absència per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions o bé ser substituït per una reducció de la jornada en mitja hora. Si el pare i la mare són treballadors, només un d'ells podrà exercir aquest dret si el cònjuge el vingués gaudint.

2. LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

- 2.1. També es tindrà dret als següents permisos no retribuïts, llicències i excedències:
 - Fins a 3 mesos cada dos anys naturals per assumptes particulars
 - Es podran concedir llicències per a assumptes propis al personal que hagi complert un mínim nou mesos de serveis efectius, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els tres mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència es subordinarà a les necessitats del servei.
- 2.2. Igualment es podran concedir excedències de caràcter voluntari per interès particular, de conformitat amb l'establert en l'art. 46-2 de l'estatut dels Treballadors. La concessió d'aquest tipus d'excedència serà per a un mínim de 2 anys i un màxim de 5.
- 2.3. Per atendre a un fill natural o adoptat fins a 3 anys a comptar de la data del naixement. Aquesta situació d'excedència serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal i drets passius. Durant el primer any es tindrà dret a la reserva del mateix lloc de treball que desenvolupava. Transcorregut aquest període la reserva a un lloc de categoria equivalent, igual nivell i retribució.



- 2.4. El treballador que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un fill natural o adoptiu, disminuït psíquic i/o físic que no realitzi cap activitat retribuïda tindrà dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. La concessió de la reducció de jornada per raó de guarda legal serà incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no sigui remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció. En casos degudament justificats, per incapacitat del cònjuge, o del pare o la mare si conviu amb el treballador es podrà també demanar amb les mateixes condicions de reducció de jornada.

Article 19. COMPATIBILITAT DE PERMISOS I LLICÈNCIES

Salvada l'excepció de la compatibilitat entre el permís d'una hora per atendre al fill i la reducció de la jornada per atenció als menors o disminuïts en cap altre cas es podrà simultanejar el gaudiment de més d'una de les modalitats de llicències i permisos previstos en aquest capítol, de forma tal que la que ha estat concedida amb posterioritat en el temps, anul·la a la que es vingui gaudint amb anterioritat.

CAPÍTOL III

CONDICIONS ECONÒMIQUES

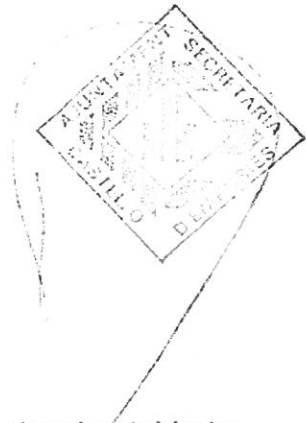
Article 20. RETRIBUCIONS

Les retribucions poden ser bàsiques i complementàries.

- Són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries.
- Són retribucions complementàries el complement de destí, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions.

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

La quantia i l'aplicació dels conceptes retributius es negociarà amb els representants del personal.



Article 21. SOU I PAGUES EXTRAORDINÀRIES

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. 25 de la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, i la quantia del sou l'estableix anualment la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

El sou anual vindrà determinat per 14 mensualitats senceres, que es repartiran en dotze pagaments, una cada mes de l'any.

Es mantindrà "dues pagues consolidades una el mes de juny, equivalent a l'1'4% del total del sou brut de l'any en curs i una altre del 2% del sou brut de l'any en curs per el mes de desembre.

L'esmentada paga es percebrà en la part proporcional corresponent, quan el temps de prestació de servei sigui inferior a l'any.

Article 22. ANTIGUITAT

La valoració de l'antiguitat o triennis serà en base a triennis i pels imports fixats per als funcionaris en la Llei de pressupostos de l'Estat segons els diferents grups – mentre dita Llei sigui vigent – i en el moment en què la mateixa pugui ésser derogada, quedarà vigent i s'aplicaran les mateixes quotes, a les quals, se li aplicarà el mateix increment que es pugui acordar per les retribucions anuals o en el seu cas l'increment establert per l'IPC.

El personal laboral que acrediti 25 anys de servei actiu a l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, tindrà dret a una gratificació de 100.000 pessetes, que es cobrarà automàticament al complir-los.

Article 23. COMPLEMENT DE DESTÍ

És el concepte retributiu destinat a remunerar el lloc de treball que es desenvolupi, segons el nivell assignat pel Ple Municipal.

El nivell només podrà ésser consolidat pel fet d'ocupar durant dos anys i amb caràcter de fix, a través del procediment selectiu reglamentari, un lloc de treball a la Corporació.



Els complements de destí mínims fixats en funció dels grups de titulació seran, a partir del 1 de gener de 1998, els següents:

	Mínim	Màxim
Grup A	24	30
Grup B	19	26
Grup C	16	22
Grup D	14	18
Grup E	-	14

L'assignació de nivells als llocs de treball s'efectuarà a través dels esmentats procediments d'avaluació tenint en compte l'especial responsabilitat i/o especial preparació tècnica que es derivi de les funcions encomanades a cada lloc de treball. En tot cas, el nivell de complement de destinació d'un lloc de treball haurà de ser superior a qualsevol altre a ell subordinat. La percepció del complement de destí dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en el lloc de treball assignat o del desenvolupament de llocs de treball amb una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions de direcció, comandament, coordinació, planificació, supervisió i control, com a conseqüència no tindrà caràcter consolidable i solament es percebrà durant el temps en què s'estigui ocupant el lloc de treball, amb excepció dels mateixos supòsits en els quals es pugui produir la consolidació del grau personal.

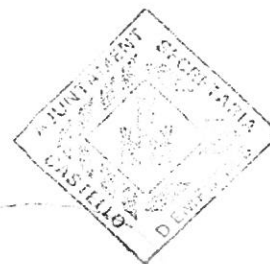
Article 24. COMPLEMENT ESPECÍFIC

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, així com el plus de nocturnitat i el treball en dies i hores festius.

Article 25. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

És un concepte retributiu que té la seva justificació en valorar la iniciativa, interès demostrat i activitat extraordinària dels treballadors, així com aconseguir formules d'estímul al rendiment, i consecució d'objectius. La distribució individual de l'esmentat complement la realitzarà l'òrgan municipal que tingui atribuïda l'esmentada competència amb el vist-i-plau del Comitè de Personal o la Comissió Mixta.

Les quantitats que es concedeixin per aquest concepte seran de coneixement públic de tot el personal de l'ajuntament.



Article 26. GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS

El personal municipal podrà ser requerit, en casos excepcionals, 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 es farà a tot el personal que estigui en condicions de fer el treball previst.

En aquells casos en que en un determinat servei es realitzi un nombre excessiu de serveis complementaris, la comissió paritaria d'interpretació del conveni, podrà formular propostes de reorganització de l'esmentat servei.

S'acorda fixar el preu d'hora per els serveis especials o extraordinaris per el vigent Conveni i successius, prenent com a referència les següents quantitats per hora. Els preus d'aquesta taula annexa s'incrementaran anualment i conjuntament d'acord amb l'increment pactat com a augment salarial de les retribucions anuals o en el seu cas l'increment establert per l'IPC.

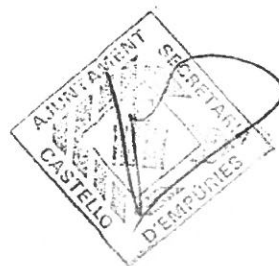
La valoració del pagament dels serveis especials o extraordinaris es realitzarà, a partir de l'aprovació del conveni pel Ple Municipal, prenent com a referència les següents quantitats per hora:

GRUP- NIVELL	HORA NORMAL	HORA EXTRA NOCTURNA
	I HORA EXTRA	I / O HORA EXTRA FESTIVA
A	3.431	4.289
B	2.835	3.543
C	2.343	2.929
D	1.936	2.420
E	1.600	2.000

De comú acord amb el treballador afectat, els serveis extraordinaris també es podran compensar amb hores o dies de descans. Aquestes compensacions seran acumulables i es faran com a dia festiu quan s'assoleixi el temps equivalent a una jornada de treball.

En aquests casos, s'aplicaran les compensacions següents:

- Cada hora extra realitzada en dia laborable es compensarà amb 1 hora ½ de festa.
- Cada hora extra realitzada en dia festiu o horari nocturn es compensarà amb 2 hores de festa.



Així doncs, l'horari diürn, queda comprès des de les 6 h. del matí a les 22 h. del vespre; i l'horari nocturn des de les 22 h. del vespre a les 6 h. del matí.

Amb aquesta finalitat, es consideraran dies festius els mateixos que fixa el calendari de festes oficials per part del Departament de Treball de la Generalitat, com així mateix es consideraran festius els dies assenyalats a l'article 12 del Calendari laboral del present Conveni.

Dietes i quilometratge

Els treballadors que per necessitats del servei degudament acreditades hagin de realitzar viatges o desplaçaments que els obliguin a efectuar despeses de manutenció i/o pernoctació fora del seu domicili particular, tindran dret a rebre una compensació en concepte de despeses degudament justificades, d'acord amb els paràmetres emprats habitualment per la Corporació.

La utilització prèviament autoritzada de vehicle particular per tal de traslladar-se per raons de servei es compensarà amb l'abonament de 35 PTA/km., en cas de cotxes i de 28 PTA/km., en cas de motos.

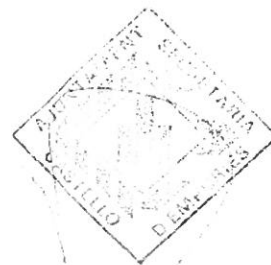
Article 27. CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL

Els conceptes retributius es negociaran amb els representats del personal, essent l'augment mínim el que vingui donat per la llei d'acompanyament de pressupostos generals de l'Estat, tenint sempre en compte el que estipuli la Llei.

Article 28. RÈGIM DISCIPLINARI

L'incompliment de les obligacions pròpies del personal podrà donar lloc a les sancions corresponents, d'acord amb el règim disciplinari previst en la legislació vigent i l'Acord Marc de l'Administració Local de Catalunya.

La intervenció del comitè en el règim disciplinari tindrà lloc en el moment de l'audiència a l'interessat i, amb el coneixement del mateix, en el moment de la proposta de resolució podent estar presents en les diligències de les declaracions i pràctica de proves.



Òrgans competents

Els treballadors poden ser sancionats pel president de l'entitat local mitjançant resolució, de conformitat amb el procediment establert i per les faltes previstes en aquest Conveni, tenint en compte que, en tot cas, la ratificació de l'acomiadament disciplinari del personal laboral correspon al ple corporatiu.

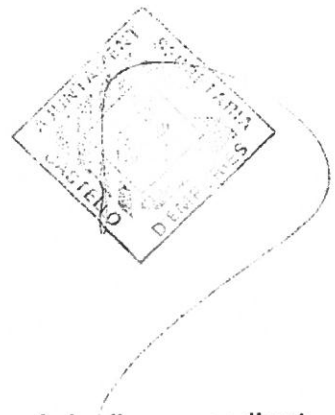
Sancions

1. El règim sancionador de la Corporació es regularà en base a l'establert a l'article 64.4 de l'Estatut dels Treballadors i, en el seu defecte, en base a la legislació que el substitueixi o sigui d'aplicació.
2. Les sancions que es poden imposar en funció de la qualificació de la falta són lleus, greus i molt greus.
3. La pèrdua de retribucions pot ésser imposada com a sanció principal però també com a sanció accessòria per les faltes de puntualitat i assistència en forma de descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar. En la pèrdua proporcional de retribucions s'ha de prendre com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals, llevat de l'ajut familiar; s'ha de dividir la base per trenta i, al mateix temps, aquest resultat pel nombre d'hores que el treballador tingui l'obligació de complir de mitjana cada dia. La quantitat obtinguda és el valor/hora, que s'ha d'aplicar al temps de treball no realitzat per l'incompliment de la jornada de treball.
4. No es poden imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets de descans del treballador o en una multa de havers. La sanció, en cap cas, no pot suposar violació del dret a la dignitat de la persona.

Graduació de faltes i sancions

Per graduar les faltes i sancions cal tenir en compte.

- a) La intencionalitat.
- b) La pertorbació del servei.
- c) Els danys produïts a l'Ajuntament de Castelló d'Empúries o als ciutadans.
- d) La reincidència en les faltes.
- e) La participació en la comissió o en l'omissió.



Procediment disciplinari

Les sancions per faltes greus i molt greus requereixen la tramitació prèvia d'un expedient disciplinari que s'incoarà per resolució del president de l'entitat local amb el nomenament d'un instructor i comunicació al Comitè d'Empresa i a l'interessat.

Prescripció i caducitat de les faltes i sancions

Es regularan en base a l'establert a l'article 59 i 60 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPITOL IV

Article 29. PLANTILLA ORGÀNICA

L'aprovació de la plantilla de personal i relació de llocs de treball és competència del ple municipal que, al menys, aprovarà ambdós documents cada any conjuntament amb el pressupost, sense perjudici de la possibilitat de revisió per adaptar-los a les modificacions tant de places o llocs de treball, com de contingut econòmic, abans de la seva aprovació pel ple,

La valoració de llocs de treball l'analitzarà la Comissió Mixta d'Interpretació i, informarà a l'òrgan competent de la corporació, constituïda en comissió especial de valoració amb la incorporació dels tècnics corresponents.

Es revisarà la valoració d'aquells llocs de treball en que s'observi que no es correspongui amb les funcions efectivament exercides.

Article 30. SELECCIÓ DEL PERSONAL I PROMOCIÓ INTERNA

Seràn objecte de negociació i informació al comitè, entre d'altres, la preparació i disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació, així com la classificació de llocs de treball.

La promoció del personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable a cada cas, respectant-se sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.



El Comitè de Personal tindrà coneixement del contingut de les bases de selecció de personal abans de la seva aprovació pel Ple Municipal. Haurà d'estar present, a través d'un dels seus representats, en totes les proves que es realitzin i en la seva valoració.

El personal municipal tindrà preferència a la promoció interna, en la proporció prevista per la normativa vigent la qual es negociarà prèviament amb el comitè de personal, accedint preferentment a les places de superior categoria que restin vacants en la plantilla, sempre que es compleixin les condicions inherents a cada plaça, i siguin superades les proves corresponents.

La comissió paritària estudiarà les promocions internes en els corresponents grups segons les feines a desenvolupar.

Article 31. MOBILITAT

Es podran sol·licitar canvi de lloc de treball, sense efectes retributius, quan existeixi alguna plaça lliure i abans no sigui coberta per personal de nova contractació. En cas d'excés de sol·licituds s'aplicarà el criteri d'antiguitat, d'acord amb el comitè de personal.

El trasllat de lloc de treball de caràcter no voluntari haurà de ser justificat per necessitats del servei, i en cap cas podrà constituir una mesura disciplinària sense el corresponent expedient.

Notificat el canvi, no podrà representar un canvi d'horari de la jornada de treball, sense que el treballador hi estigui d'acord.

Quant la mobilitat suposi un canvi de les funcions del lloc de treball futur respecte a l'actual, en les retribucions o en l'horari se'n donarà coneixement al Comitè abans de la resolució, i se'n informarà a l'interessat.

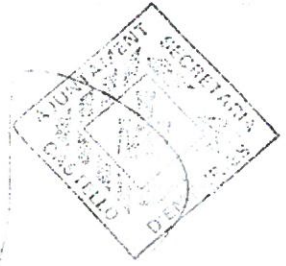
El fet de desenvolupar, amb caràcter provisional, funcions superiors o les pròpies, en un lloc de treball de la plantilla, oferirà la possibilitat de que el treballador pugui interessa de la Corporació l'inici d'actuacions mitjançant el procediment reglamentari corresponent, per la provisió del lloc de treball.

En aquells supòsits de treballadors amb capacitat disminuïda, acreditada amb l'informe mèdic oficial del qual es dedueixi el perjudici físic que pugui suposar continuar desenvolupant la seva professió, l'Ajuntament, prèvia sol·licitud del treballador, estudiarà la possibilitat de canvi de lloc de treball, conjuntament amb el Comitè de personal.



Ajuntament de Castelló d'Empúries

Ajuntament de
la Comtal Vila de
CASTELLÓ D'EMPÚRIES



Tindran consideració especial a l'hora d'efectuar canvis de lloc de treball, amb justificació mèdica suficient, les persones majors de 55 anys i les que realitzin torn de nit.

CAPÍTOL V

CONDICIONS SOCIALS

Article 32. ROBA DE TREBALL

El personal que utilitzi uniforme renovarà el mateix, com a **mínim**, amb caràcter anual, abans dels dies 1 de maig i 1 d'octubre pel vestuari d'estiu i d'hivern respectivament. La composició mínima d'aquest uniforme serà fruit d'un acord complementari a aquest conveni.

Si a causa del servei es deteriorés una peça del vestuari, l'Ajuntament es compromet a canviar-la per una altre d'igual i nova.

RELACIÓ DEL VESTUARI DE LES BRIGADES:

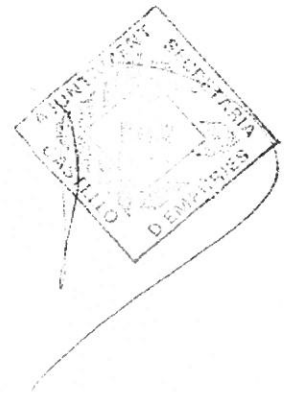
<u>ROBA</u>	<u>ESTIU</u>	<u>HIVERN</u>	
Pantaló	1	1	
Camisa	2	2	
Jaqueta		1	
Jersei		2	(opcional amb cremallera)
Anorac o armilla		2	(cada dos anys)
Sabates	1	1	

DONES DE NETEJA

<u>ROBA</u>	<u>ESTIU</u>	<u>HIVERN</u>
Bates	1	1
Sabates	1	1

GUARDERIA

<u>ROBA</u>	<u>ESTIU</u>	<u>HIVERN</u>
Bates	1	



TOT EL MATERIAL DE VESTUARI SERÀ DE REPOSICIÓ OCASIONAL.

Article 33. ASSISTÈNCIA JURÍDICA

La Corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica de tot el personal en qualsevol litigi contra tercers derivat del seu lloc de treball, incloent el pagament de les costes judicials i la tramitació de recursos.

Aquest assessorament serà facilitat igualment a tots els pensionistes que hagin estat al servei de la Corporació, en relació als seus drets com a tals.

Els advocats que calguin podran ser designats de comú acord entre l'Administració i la junta de personal.

Això no serà d'aplicació en cas de conflicte entre l'Ajuntament de Castelló d'Empúries i el treballador.

L'Ajuntament de Castelló d'Empúries garantirà l'assistència jurídica al personal de l'àmbit d'aquest Conveni que la necessités per raó de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei, sempre que els mateixos no puguin ser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, i el treballador no hagi observat una conducta impròpia de la seva condició que doni lloc a les corresponents actuacions disciplinàries.

Article 34. ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL

La Corporació garanteix la subscripció d'una assegurança de responsabilitat civil per l'actuació de personal en compliment d'un servei encomanat pel Consistori mitjançant els seus responsables directes.

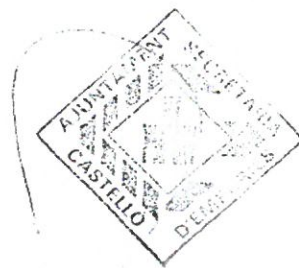
L'Ajuntament vetllarà perquè el treballador, si es possible, pugui tenir un altre lloc de treball a l'Ajuntament en cas d'invalidesa per a la professió habitual.

L'assegurança de vida tindrà un valor genèric de 5.000.000 de pessetes, llevat que la mort o la invalidesa permanent obeeixi a un accident laboral, per la qual cosa passarà a ser de 10.000.000 de pessetes.



Ajuntament de Castelló d'Empúries

Ajuntament de
la Comtal Vila de
CASTELLÓ D'EMPÚRIES



La Corporació garanteix la subscripció d'una assegurança de responsabilitat civil per l'actuació de personal en compliment d'un servei encomanat pel Consistori mitjançant els seus responsables directes.

Article 35. ASSEGURANÇA DE VIDA

La Corporació garanteix la subscripció d'una assegurança per cas d'accident dintre la jornada laboral i en els desplaçaments per anar al lloc de treball i per tornar-ne, del personal municipal, amb resultat de mort o invalidesa permanent, la quantia de la qual serà de 15.000.000 de pessetes

L'ajuntament vetllarà perquè el treballador, si és possible, pugui tenir un altre lloc de treball a l'ajuntament en cas d'invalidesa per a desenvolupar la seva tasca habitual.

Igualment es garanteix la cobertura de la responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal en compliment d'un servei encomanat pel Consistori, mitjançant els seus responsables directes.

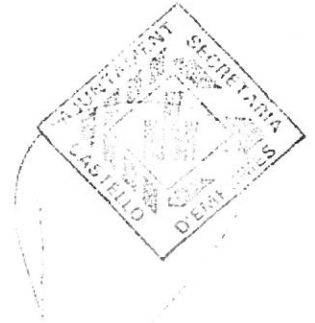
El personal amb funcions de conductor o que eventualment per motiu del servei li sigui privat el permís de conduir a conseqüència d'actes de servei, l'Ajuntament li abonarà una quantitat de 4.000 pessetes diàries durant el període de privació, llevat els casos en que la retirada del permís sigui a causa d'una acció o una omissió contrària a la Llei de Trànsit o als Reglaments que la despleguen, directament imputable al conductor i que pot ser sancionable, contractant-se l'oportuna pòlissa d'assegurances als efectes oportuns.

El personal en funcions de conductor que ocupi el lloc de treball adequat a la seva categoria professional, l'ajuntament li pagarà l'import de la renovació dels permisos de conducció.

Quant la conducció és requisit indispensable del lloc de treball, el treballador al qual se li retiri el carnet, serà incorporat a un altre lloc de treball mentre duri la sanció i percebrà el mateix sou de la seva categoria anterior.

Article 36. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Es fomentarà al màxim tot el relacionat amb la salut laboral en els centres de treball municipals. L'ajuntament donarà, a través del Comitè de Personal o directament si ho considera oportú, la màxima difusió a la normativa de salut i seguretat laborals. La



Comissió Mixta a que es fa referència a l'article 4 podrà constituir-se, si és el cas, en Comissió Especial de Seguretat i Higiene; amb la col·laboració del personal assessor que es consideri oportú per les dues parts.

Conforme 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 a través del Comitè de Seguretat i salut, (òrgan paritari integrat per 3 delegats de prevenció designats pels representats de personal i 3 designats per l'ajuntament), i del servei de prevenció, com a suport tècnic d'assessorament, tant de l'empresa com dels delegats de prevenció i dels propis treballadors.

Tots els delegats tindran el mateix còmput d'hores que els Delegats Sindicals.

Les competències, organització i funcionament d'ambdós òrgans, seran les que estan assenyalades en la normativa reguladora i les que es puguin establir mitjançant normes de règim intern.

Es consignarà en el pressupost municipal una quantitat destinada a atendre prioritats en aquesta matèria.

Es farà al personal de la plantilla municipal una revisió mèdica anual adequada a les seves característiques laborals. Es tindrà en compte l'opinió del Comitè de Seguretat i salut.

El resultat es remetrà directament del centre mèdic al domicili del treballador.

La Corporació coneixerà els resultats globals relacionats amb la patologia laboral a fi d'adoptar les mesures que convinguin.

Es fomentarà al màxim tot el relacionat amb la salut laboral en els centres de treball municipals.

Article 37. BESTRETES DE RETRIBUCIONS

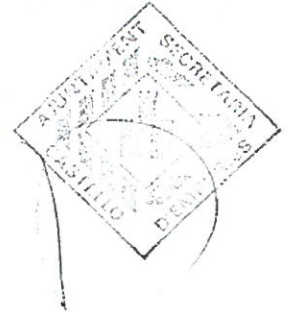
El personal podrà sol·licitar una bestreta o avenç de les retribucions fins un màxim de 300.000 pessetes, a retornar en descomptes de la nòmina en un màxim de 12 mesos improrrogables, sempre que se'n justifiqui la necessitat davant la COMISSIÓ MIXTA i en funció de la disponibilitat de la Tresoreria municipal.



Ajuntament de Castelló d'Empúries



Ajuntament de
la Comtal Vila de
CASTELLÓ D'EMPÚRIES



Quant la Comissió Mixta es trobi en la necessitat de resoldre diferents sol·licituds presentades davant la Corporació 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.
- La seva antiguitat.
- Major facilitat de concessió quant més petita sigui la quantitat sol·licitada.
- El nombre i quantitat de bestretes concedits anteriorment servirà com a criteri desfavorable respecte a peticions de persones que ho demanin per primera vegada.

Article 38. ASSISTÈNCIA SANITÀRIA

Dins del període de vigència inicial d'aquest conveni, es procurarà donar els passos necessaris per a la unificació del règim d'assistència de tot el personal, d'acord amb la normativa vigent.

L' Ajuntament de Castelló d'Empúries abonarà íntegrament al treballador les despeses pel trencament d'aparells ortopèdics, d'ulleres i/o lents de contacte, sempre que la incidència es produeixi en el treball a conseqüència d'una acció o activitat relacionada amb l'activitat laboral i, sempre i quan no es produeixi negligència o mala fe del treballador.

Així mateix l'Ajuntament abonarà l'import dels vidres de les ulleres per canvis de diòptries.

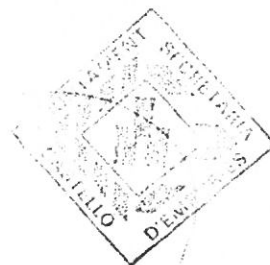
A la sol·licitud caldrà adjuntar el rebut, la factura o el justificant de la compra.

El personal interí o en practiques sols el podrà sol·licitar quant tingui una antiguitat mínima de 12 mesos.

Article 39. JUBILACIONS AVANÇADES

L'Ajuntament oferirà una indemnització per jubilació avançada, segons l'escalat que segueix:

- 3.700.000 pessetes als 60 anys.
- 3.350.000 pessetes als 61 anys.
- 3.100.000 pessetes als 62 anys.
- 2.300.000 pessetes als 63 anys.



1.500.000 pessetes als 64 anys, o part proporcional del temps que falti fins complir els 65 anys.

La percepció de les esmentades indemnitzacions s'acreditarà des de la data de sol·licitud de la jubilació amb un marge, al menys, d'un mes al del compliment de la edat corresponent.

A les negociacions hi assistirà un delegat del Comitè de Personal per tal d'assessorar el treballador.

CAPÍTOL VI

CONDICIONS SOCIALS

Article 40. ALTRES GRATIFICACIONS

L'ajuntament atorgarà, amb caràcter gracieble, una sola ajuda per l'import que s'indica a continuació, quan acreditï el dret, en cadascun dels casos següents:

- Per matrimoni o formació de parella (a demostrar amb certificat de convivència): 30.000 pessetes.
- Per naixement de fill o adopció d'un menor: 20.000 pessetes.
- Per mort d'un familiar de 1è grau de consanguinitat o afinitat (demostrada la convivència, si s'escau): 40.000 pessetes.

Article 41. AJUTS A DISMINUÏTS FÍSICS I/O PSÍQUICS

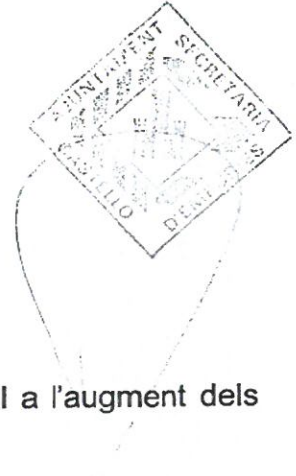
Els treballadors que tinguin al seu càrrec un familiar amb incapacitat física i/o psíquica reconeguda, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, i que visquin en el seu domicili, tindran dret a una de les següents ajudes:

- a) Sempre que no rebin cap ajuda d'una altra administració per a dita incapacitat, i acreditin que el disminuït no pot assistir a cap centre docent o de rehabilitació de la comarca que sigui gratuït: 15.000 pessetes mensuals.
- b) Quan s'acrediti la necessitat de despeses per docència, rehabilitació, tractament i transport per assistència a un Centre d'Atenció de la Incapacitat: l'import de les factures que justifiquin la despesa, fins a un màxim de 30.000 pessetes mensuals.



Ajuntament de Castelló d'Empúries

Ajuntament de
la Comtal Vila de
CASTELLÓ D'EMPÚRIES



Aquestes quantitats s'incrementaran anualment el tant per cent igual a l'augment dels salaris.

Així mateix, el treballador/a, podrà disposar del temps necessari que calgui per acompanyar al familiar amb incapacitat física i/o psíquica a qualsevol dels centres docents o de rehabilitació que calguin, així com les visites mèdiques que la persona incapacitada pugui necessitar.

Article 42. PERSONAL AMB MINUSVALIDESA

El personal municipal amb minusvalideses serà objecte per part de l'Ajuntament d'una especial adaptació i flexibilitat de les seves condicions de treball, a fi d'aconseguir una adequada correlació entre les seves circumstàncies personals i professionals i les característiques dels llocs de treball.

En matèria de seguretat i salut, es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors amb discapacitats, i es procedirà, dins de les campanyes que s'ha de realitzar progressivament, a l'eliminació de barreres i obstacles arquitectònics i a la gradual adaptació de les dependències de treball.

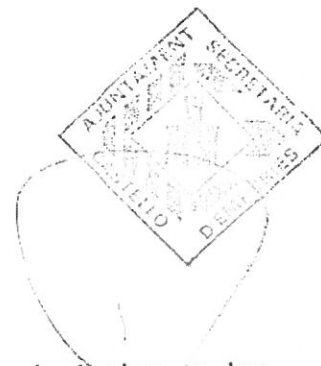
Article 43. MALALTIA O ACCIDENT

En cas de malaltia o accident, l'ajuntament abonarà el 100% de la mensualitat real durant el període de baixa. El comunicat de baixa s'haurà de presentar dins els 3 primers dies del període de baixa. La confirmació de les esmentades baixes s'efectuarà, com a màxim, cada 15 dies. Quan hi hagi constància d'un ús indegut de la baixa, l'ajuntament, previ avís al Comitè, aplicarà la legislació sancionadora corresponent.

L'ajuntament podrà disposar, respecte als seus treballadors, les visites mèdiques que consideri oportunes amb els serveis que tingui concertats per controlar l'absentisme laboral mitjançant la mútua contractada.

Article 44. PLANTILLA ORGÀNICA

L'aprovació de la plantilla de personal i relació de lloc de treball és competència del Ple municipal que, al menys, aprovarà ambdós documents cada any conjuntament amb el



pressupost, sense perjudici de la possibilitat de revisions per adaptar-los a les modificacions tant de places o llocs de treball, com de contingut econòmic.

- a) En allò que fa referència al personal de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, recollirà la relació detallada per grups, categories professionals i, si s'escau, especialitats, de les places permanents necessàries a cadascuna de les unitats orgàniques per tal de cobrir satisfactòriament les necessitats dels serveis.
- b) En allò que fa referència al personal permanent la plantilla indicarà el grup i la categoria professional i, si s'escau, la especialitat, a la que pertanyin les places i el nombre de les que es trobin vacants.
- c) De la plantilla s'enviarà còpia als òrgans de representació de personal, abans de la seva aprovació pel ple.
- d) La valoració de llocs de treball la realitzarà la Comissió Mixta d'Interpretació, constituïda en Comissió Especial de Valoració amb la incorporació dels tècnics corresponents.
- e) Es revisarà la valoració d'aquells llocs de treball en que s'observi que no es correspongui amb les funcions efectivament exercides.

CAPITOL VII

FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT

Article 45. FONS PER A ESTUDIS

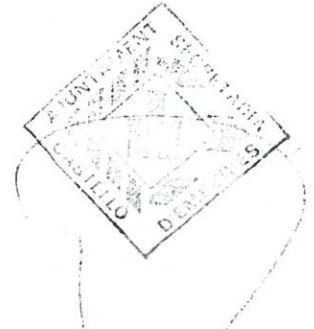
Es forma un fons dins el pressupost municipal, cada any, destinat a atendre les peticions dels treballadors d'ajuda per a estudi, que s'abonaran per un sol cop el mes d'octubre, mitjançant una convocatòria anual per el curs que s'inicia:

- a) Ajuda per estudis a fills de treballadors durant l'ensenyament obligatori (17 anys), 10.000 pessetes per fill.
- b) Beques per fills orfes de treballadors morts en actiu, fins que compleixin 17 anys, 10.000 pessetes per fill.

Aquestes ajudes tindran la consideració d'extra - salarials, excepte disposició legal en sentit contrari.



Ajuntament de Castelló d'Empúries



Article 46. FORMACIÓ PERFECCIONAMENT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

1. De conformitat amb el que es preveu a l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió professional organitzats per la pròpia Administració Pública.
2. Sempre que ho permetin les necessitats del servei es facilitarà als treballadors permanents que cursin estudis adreçats a l'obtenció d'una titulació oficial, acadèmica o professional, relacionada amb l'àmbit d'actuació de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, l'elecció de torn de treball i, si s'escau, l'adaptació del seu horari de treball i la reducció de la seva jornada en les condicions previstes en el present Conveni, de la forma més compatible amb la continuïtat de les seves obligacions acadèmiques en la mesura en que per part del treballador es pugui garantir la regularitat en la progressió de l'ensenyament. Així mateix, tindran preferència en l'elecció dels períodes de vacances i en el gaudiment de dies d'assumptes propis quan en facin ús pel desenvolupament adequat de les seves opcions d'estudi i promoció professional. L'òrgan competent en matèria de personal podrà exigir quan ho consideri convenient certificacions acreditatives de l'assistència al centre així com de les qualificacions obtingudes. La falta d'assistència o regularitat en l'aprofitament suposarà la pèrdua dels beneficis que a l'efecte s'hagin pogut establir.
3. La Comissió Mixta per a la Formació Continua a l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, amb la finalitat de realitzar un anàlisi de necessitats o objectius de formació professional en els seus centres i organismes, per tal d'elaborar i negociar un Pla de Formació Contínua, preveurà les accions a desenvolupar, les unitats administratives, els col·lectius i el nombre d'empleats afectats, el calendari previst per a la seva execució, el cost de les distintes accions formatives i les possibles fonts de financiació, les modalitats de gestió i les opcions metodològiques previstes, així com els possibles criteris d'avaluació. L'esmentat pla s'adreçarà a la Comissió de Formació Continua de l'Administració Local als efectes de la seva valoració i financiació. Les accions formatives incorporades al Pla de Formació són d'obligatòria realització per part dels treballadors i sempre que sigui possible es realitzaran dintre de la jornada de treball, subordinades en la seva aplicació individual a les necessitats del servei.
4. L'Ajuntament de Castelló d'Empúries es compromet anualment a organitzar accions formatives amb el vist i plau de la Comissió Mixta per l'adaptació dels treballadors a les transformacions o modificacions funcionals que es puguin operar en els seus llocs de treball, amb la finalitat d'assegurar l'estabilitat del treballador en la seva relació d'ocupació. En aquests supòsits el temps d'assistència es considerarà com a treball efectiu.



CONDICIONS SINDICALS

Article 47. DRETS SINDICALS

Els drets sindicals són els reconeguts en la normativa vigent. En especial es reconeix el dret a la participació en els òrgans de representació col·lectiva, elegits mitjançant sufragi universal directe, igual i secret, així com el dret de vaga, dins dels límits establerts per la normativa vigent. A tal efecte es considerarà que constitueixen un únic centre de treball la totalitat dels establiments, unitats i organismes dependents de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, dins de l'àmbit funcional del present Conveni.

L'Ajuntament reconeix les possibilitats de les fórmules de coordinació que els òrgans de representació del personal puguin preveure entre sí. Quan solament una part del col·lectiu tingui representació legal, aquesta podrà assumir la del conjunt del personal, sempre que això sigui acceptat pels treballadors del col·lectiu que no hagi realitzat eleccions sindicals.

Cadascun dels membres del Comitè d'Empresa disposarà de fins a 20 hores mensuals de les corresponents a la jornada de treball sense disminució de les seves retribucions per a l'exercici de les seves funcions, a més les 20 hores mensuals per a Formació Sindical.

Les seccions sindicals disposaran d'una sala de reunions, telèfon i material d'oficina, com a mínim un dia per setmana. Igualment es disposarà d'un plafó d'anuncis exclusius a cada centre de treball o dependència municipal.

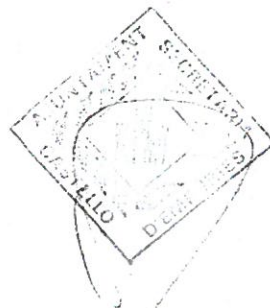
Per a totes aquelles qüestions que afectin a l'Ajuntament de Castelló d'Empúries i al seu personal en les que existeixin discrepàncies i no sigui possible arribar a un acord entre els representants d'ambdues parts, un cop s'hagin esgotat totes les possibilitats de negociació podran nomenar un mitjancer o mitjancers de mutu acord sobre els extrems controvertits que es considerin pertinents.

Es reconeix la possibilitat d'acumulació d'hores sindicals a favor de qualsevol dels representants, i/o els delegats nomenats en base la LOLS en els termes expressats en la normativa legal vigent. Així mateix, es reconeix la possibilitat d'establir les fórmules de coordinació que els òrgans de representació del personal prevegin en el seu reglament intern. La junta de personal i els delegats nomenats en base de la LOLS, tindran totes les facultats i competències atribuïdes per la legislació vigent.



Ajuntament de Castelló d'Empúries

Ajuntament de
la Comtal Vila de
CASTELLÓ D'EMPÚRIES



Els drets sindicals i les competències del comitè són els reconeguts per la legislació vigent: Estatut dels treballadors, Llei orgànica de llibertat sindical, Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva, i demés disposicions d'aplicació.

Castelló d'Empúries, 4 de desembre de 2000

PER LA CORPORACIÓ

Xavier M. Sanllehí i Brunet
Alcalde - president

Julià Genovés i Juanola
Regidor de Governació

PER LA JUNTA DE PERSONAL

Jaime Manuel Charles Varela

M. Dolors Del Fresno Gusó

PEL COMITÈ D'EMPRESA

Juan Ruiz González

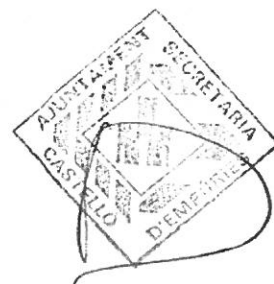
Juan Manuel Ruiz Contreras



Ajuntament de
la Comtal Vila de
CASTELLÓ D'EMPÚRIES

Omar Edison Siboldi Badiola

Pedro Galan Caceres



Pedro Bassols Pujol

Josep Pujol Gatiellas

EL SECRETARI DE L'AJUNTAMENT



Josep Roca i Cuffi

DILIGÈNCIA per fer constar que aquest document titulat "Conveni de condicions econòmic – laborals del personal laboral de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries per l'any 2001" i annex titulat "Acord de condicions de treball dels funcionaris municipals de l'ajuntament de Castelló d'Empúries" consta de trenta-vuit fulls escrits en una sola cara, segellats amb el segell de la secretaria de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries i signats per mi, ha estat signat en el dia d'avui, dilluns 18 de desembre de 2000 a les 12 hores pels representants del comitè de personal, els representants de la Junta de Personal, els representants de la corporació i, jo mateix donant fe de l'acte.

L'aprovació del Ple Municipal en la propera sessió que celebri és preceptiva per la seva entrada en vigor.

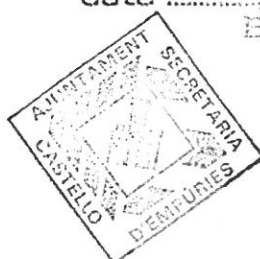
Castelló d'Empúries, 18 de desembre de 2000

El Secretari accidentat



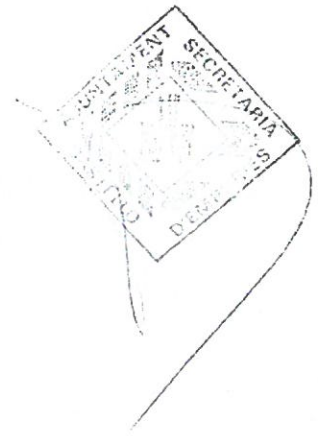
Josep Roca i Cuffi

Aprovat per l'Ajuntament Ple
en Sessió..... Ordinària de
data 28 DES, 2000
El Secretari,





Ajuntament de Castelló d'Empúries



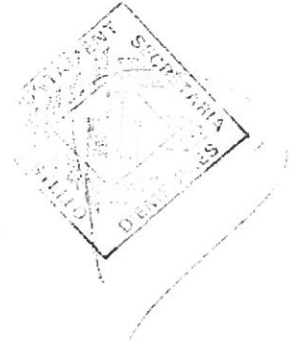
ANNEX

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS FUNCIONARIS MUNICIPALS DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLÓ D'EMPÚRIES

Acabades les negociacions portades a terme en la mesa negociadora, integrada per representants del Comitè d'Empresa, Junta de Personal i representants de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, per a l'elaboració i aprovació del Conveni de Condicions de Treball del personal laboral i Acord del Personal Funcionari, corresponent a l'exercici 2001, s'han obtingut els acords corresponents per a la signatura de l'esmentat conveni i posterior aprovació pel Ple Municipal.

Atès que la voluntat de la negociació és aconseguir que el conveni sigui d'aplicació tant al col·lectiu laboral com al funcional i tenint en compte les prescripcions legals que regeixen la negociació dels funcionaris, s'extén el present document, en forma d'acord, amb les següents finalitats:

1. Els funcionaris municipals de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, estableixen, mitjançant el present acord que és signat pels membres de la mesa representants de la Junta de Personal, l'acceptació de totes i cadascuna de les clàusules del Conveni de Condicions de Treball del personal laboral per a l'any 2001.
2. S'estableix la garantia de respectar les singularitats pròpies derivades de la normativa funcional en aquells aspectes que de manera específica els hi siguin d'aplicació, com a conseqüència del seu règim estatutari, acollint-se a les condicions més beneficioses.
3. S'estableix la participació de la Junta, o una representació seva, en totes les comissions i òrgans contemplats en el Conveni. Així mateix, la Junta participarà i serà informada respecte de totes les matèries que afectin als funcionaris, de igual manera que el comitè en el que es refereix al personal laboral.



I en prova de conformitat signen el present document totes les parts.

Castelló d'Empúries, 4 de desembre de 2000

PER LA CORPORACIÓ

Xavier M. Sanllehí i Brunet
Alcalde - president

Julià Genovés i Juanola
Regidor de Governació

PER LA JUNTA DE PERSONAL

Jaime Manuel Charles Varela

M. Dolors Del Fresno Gusó

PEL COMITÈ D'EMPRESA

Juan Ruiz González

Juan Manuel Ruiz Contreras

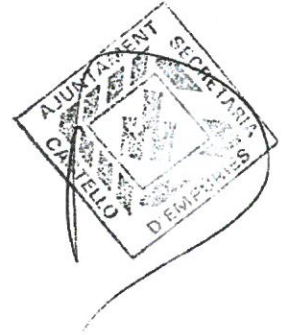
Omar Edison Siboldi Badiola

Pedro Galán Cáceres



Ajuntament de Castelló d'Empúries

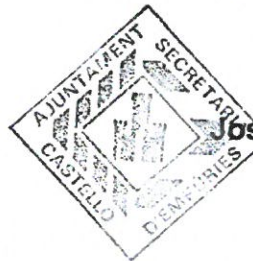
Ajuntament de
la Comtal Vila de
CASTELLÓ D'EMPÚRIES



Pedro Bassols Pujol

Josep Pujol Gatiellas

EL SECRETARI DE L'AJUNTAMENT

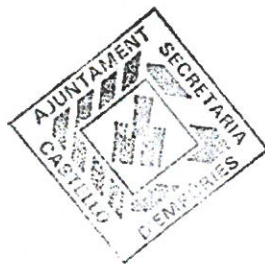


Josep Roca i Cuffi

DILIGÈNCIA per fer constar que aquest document titulat "Conveni de condicions econòmic - laborals del personal laboral de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries per l'any 2001" i annex titulat "Acord de condicions de treball dels funcionaris municipals de l'ajuntament de Castelló d'Empúries" consta de trenta-vuit fulls escrits en una sola cara, segellats amb el segell de la secretaria de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries i signats per mi, ha estat signat en el dia d'avui, dilluns 18 de desembre de 2000 a les 12 hores pels representants del comitè de personal, els representants de la Junta de Personal, els representants de la corporació i, jo mateix donant fe de l'acte.

L'aprovació del Ple Municipal en la propera sessió que celebri és preceptiva per la seva entrada en vigor.

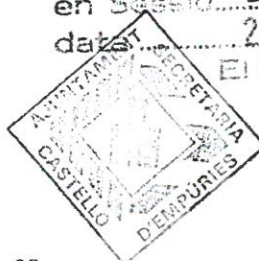
Castelló d'Empúries, 18 de desembre de 2000



El Secretari accidental

Josep Roca i Cuffi

Aprovat per l'Ajuntament Ple
en Sessió...
data... 28 DES. 2000
El Secretari. *accidental*





ACTA DE LA REUNIÓ DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLÓ D'EMPÚRIES I EL COMITÈ DE PERSONAL 28 DE SETEMBRE DE 2012

Identificació de la sessió

Núm. 1/12

Data: 28 de setembre de 2012

Horari: 9:00h. a 12:00h.

Lloc: Despatx de l'Alcalde

Hi assisteixen

Per part de l'Ajuntament

- Xavier M. Sanllehí i Brunet, Alcalde
- Joan Augé i Bataller, Segon Tinent d'Alcalde i Regidor de Règim Intern

Per part del Comitè de Personal

- Jaume Charles Varela, President del comitè de personal
- Rosa Maria Haro Sánchez, Vicepresidenta del comitè de personal
- Miguel Gascón Guirado, vocal
- Gerard Comamala Muñoz, representant de l'empresa municipal Castelló d'Empuries 2000, S.A.
- Eva Vidal Amores, representant de l'ens autònom municipal, Escola infantil municipal Passeig de les Oques
- Eduard Giró Val, secretari del comitè de personal

- Lourdes Casadevall i Fontclara, *secretària accidental de la Corporació, exercint les funcions de secretària de la reunió*

DESENVOLUPAMENT DE LA SESSIÓ

l'**Alcalde** de l'Ajuntament inicia la reunió assenyalant la necessitat de sistematització de les reunions entre l'Ajuntament i el Comitè de Personal i per part de l'empresa es proposa:

- * realització de sessions periòdiques trimestrals el darrer divendres de cada tres mesos, iniciant-se la propera sessió el darrer divendres del mes de gener de 2013.
- * establir un ordre del dia de les reunions en què es podran proposar temes tan per part de l'Ajuntament com per part del Comitè d'Empresa.
- * que les sessions s'iniciïn amb l'aprovació de l'acta de la sessió anterior, si s'escau, segueixin amb el debat dels temes inclosos en l'ordre del dia i finalitzin amb els possibles assumptes urgents i un torn de precís i preguntes.



* les actes seran signades per l'Alcalde i el President/a del Comitè

Els representants del Comitè de personal donen la seva conformitat, amb la proposta efectuada per l'Alcalde.

Es dóna per formalitzat l'acord

Essent aquesta la primera reunió que es convoca i per manca d'ordre del dia, es detalla el desenvolupament de la sessió tal i com segueix:

1. ES RECONeix EL CONVENI DE RELACIONS ECONÒMIC-LABORALS DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLO D'EMPÚRIES

L'Alcalde inicia la seva exposició detallant que en compliment de les previsions establertes en el Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, que només quedarien suspesos, aquelles parts dels articles del conveni i els seus annexes, que contradiuen el citat Reial Decret i mentre aquest estigui vigent.

Els representants del Comitè de personal donen la seva conformitat, per imperatiu legal, amb la manifestació efectuada per l'Alcalde.

Es dóna per formalitzat l'acord

2. COMPLEMENT DE BAIXES PER INCAPACITAT TRANSITÒRIA

Els representants del Comitè de personal posen de manifest la problemàtica generada amb el tema de les baixes per incapacitat transitòria des de l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, que amb caràcter general estableix que el Règim retributiu del personal inclòs en el Règim General de la Seguretat Social durant la situació d'incapacitat temporal serà la que seguidament es detalla:

L'article 9 del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (correcció d'errors al BOE de 19 de juliol de 2012) ha modificat el règim de la prestació econòmica de la situació d'incapacitat temporal del personal al servei de les administracions públiques.

La nova regulació d'aquesta contingència obliga a totes les administracions públiques a desenvolupar el nivell de cobertura dels seus empleats en situació d'incapacitat temporal, respectant els nous límits màxims de cobertura que fixa l'esmentat art. 9 del Reial Decret Llei.



D'acord amb l'art. 33, apartat 2n, lletra f) de la llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, correspon al Ple de la Corporació, fixar la quantitat de les retribucions complementàries del personal de la Corporació, per la qual cosa, es proposa al Ple l'adopció del següent acord :

PRIMER.-ESTABLIR que en el supòsit d'incapacitat temporal per contingències comuns es percebrà :

- Del 1r al 3r dia, fins al 50% de les retribucions que percebia el treballador en el mes anterior al de la baixa.
- Del 4t al 20è dia, fins al 75% de les retribucions que percebia el treballador en el mes anterior al de la baixa.
- A partir del dia 21 i fins al dia 90, fins al 100% de les retribucions que percebia el treballador en el mes anterior al de la baixa.

D'acord amb l'article 9.5 del Reial Decret Llei 20/2012, l'òrgan competent en matèria de personal, prèvia sol·licitud del treballador, determinarà els supòsits excepcionals i degudament justificats en què els empleats podran gaudir del 100% de les seves retribucions percebudes, durant el mes anterior al de la baixa. S'entendrà en tot cas que estaran degudament justificats els supòsits d'hospitalització o intervenció quirúrgica.

SEGON.-ESTABLIR que en el supòsit d'incapacitat temporal per contingències professionals es percebrà el 100% de les retribucions percebudes durant el mes anterior al de la situació d'incapacitat temporal, des del primer dia i al llarg de tot el període de durada d'aquesta.

TERCER.- Les anteriors previsions sobre complements a la prestació per incapacitat temporal substitueixen el redactat de l'art. 43 del Conveni de condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, que ha estat anul·lat pel Reial Decret-Llei 20/2012, en contradir la seves disposicions.

QUART.- Aquesta nova regulació dels complements a les prestacions per incapacitat temporal per contingències comunes i professionals dels empleats de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries, entrarà en vigor a partir del dia 14 d'octubre de 2012, d'acord amb el que preveu la Disposició Transitòria 15a del Reial Decret-Llei 20/2012. No obstant, els empleats públics que el dia 15 de juliol de 2012, data de l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 20/2012, ja es trobaven en situació d'incapacitat temporal, no els serà d'aplicació aquesta nova regulació mentre romanguin en aquesta situació, sinó que es regiran per la normativa en vigor anterior al Reial Decret-Llei 20/2012, tal com assenyalava la Disposició Transitòria 1a del mateix text legal.

Pel comitè d'Empresa es proposa que aquesta incapacitat temporal sigui complementada per l'Ajuntament fins al 100%

L'Article 9.5 del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, estableix la possibilitat que cada Administració Pública determini, respecte del personal al seu servei, els



complements retributius que en concepte de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social correspongui en les situacions d'incapacitat temporal

L'Alcalde proposa un acord de complement retributiu en el sentit que segueix:

- Durant els 3 primers dies, tant pel personal funcionari inclòs en el Règim General de la Seguretat Social, com pel personal laboral, així com també per aquells funcionaris no inclosos en el Règim General de la Seguretat Social, el complement retributiu serà fins al 100%, sense necessitat de baixa mèdica, amb un màxim de 12 dies l'any, superats aquests, s'aplicarà el règim general establert pel Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol.
- Del 4rt dia fins al 20è i següents, serà d'aplicació el règim general establert pel Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol.

Els representants del Comitè de personal donen la seva conformitat amb la proposta efectuada per l'Alcalde

Es dona per formalitzat l'acord

3. DESTÍ PAGA EXTRAORDINÀRIA I ALTRES

Els representants del Comitè de personal sol·liciten la reversió dels imports corresponents a la paga de Nadal de l'exercici 2012, en un Pla de Pensions a partir del 2015 i que igualment hi reverteixi l'import de 108,18€ que es va descomptar als treballadors l'any 2011 en concepte de Pla de Pensions que s'abonava als treballadors fins que l'Ajuntament constituís formalment aquest Pla de Pensions.

L'Alcalde manifesta que aquestes quantitats s'han de dipositar en un fons i cal declarar la NO disponibilitat del crèdit perquè així es determina per la nota informativa tramesa pel Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques, relativa a l'aplicació per les entitats Locals del que es disposa en els articles 2 del Reial Decret-Llei 20/2012, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat i l'article 22 de la Llei 2/2012, de pressupostos generals de l'Estat pel present exercici.

Els representants del Comitè de personal i els representants de l'Ajuntament acorden donar compliment a aquest acord.

Els representants del Comitè de personal sol·liciten que l'import del 3,4% que es cobra a juny i desembre, no sigui considerat per l'Ajuntament com una paga extra perquè si en comptes de juny i desembre es cobrés uns altres mesos, en cap cas s'hauria plantejat que es tracta d'un complement salarial dels treballadors i que s'ha de considerar consolidat atès que en el seu moment va ser motivat per una regularització salarial i per tant, sol·liciten que sigui inclòs com a complement específic de cadascun dels treballadors.



L'Alcalde manifesta que en cap cas sigui considerat com una paga extra i que es modifiqui el moment del seu pagament.

Els representants del Comitè de personal i els representants de l'Ajuntament acorden donar compliment a aquest acord, deixant constància que es tracta d'un complement salarial i efectuar el pagament d'aquests imports els mesos de maig i novembre. (iniciant-se el seu compliment el novembre de 2012).

Es dona per formalitzat l'acord

4. PERMISOS I VACANCES

l'Art 8 del Reial Decret Llei 2/2012, de 13 de juliol, modifica els articles 48 i 50 de la llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic en el sentit de considerar que els funcionaris públics tindran, entre altres, 3 dies per assumptes propis així com el dret a 22 dies hàbils de vacances retribuïdes durant cada any natural i no es computaran com a dies hàbils els dissabtes i estableix també que quedaran en suspens i sense efecte qualsevol acord, pacte o conveni pel personal funcionari o laboral que no s'ajustin al que s'estableix en aquest article.

Els dies de vacances que es gaudiran seran 22 dies laborables. Cada any es negociaran els dies d'assumptes propis, lliure disposició i dies compensatoris.

Els representants de l'Ajuntament mostren la seva conformitat en la proposta plantejada.

Pel que fa a la resta de permisos, qualsevol pacte subscrit fins a la data queda sense efecte, reconeixent-se únicament aquells que es fixen en el Reial Decret llei 20/2012, de 13 de juliol (excepte l'apartat K, que ja s'inclou en els permisos i vacances de les que disposa el personal) i que seguidament es detallen:

PERMISOS DEL FUNCIONARIS PÚBLICS SEGONS EL REIAL DECRET-LLEI 20/2012 DE 13 DE JULIOL.

A. - Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat,

** 3 dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat i 5 dies hàbils quan sigui en diferent localitat.*

Quan es tracti de la defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat,

** el permís serà de 2 dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat i de 4 dies hàbils quan sigui en diferent localitat.*



B.- Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 1 dia.

C.- Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.

D.- Per concórrer a exàmens finals i demés proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seva celebració.

E.- Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades.

F.- Per lactància d'un fill menor de 12 mesos es tindrà dret a 1 hora d'absència del treball que es podrà dividir en dues fraccions,

Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora al inici i al final de la jornada o, en una hora al inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre progenitor, en el cas que tots dos treballin

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

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de parts múltiples.

G.- Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altre causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari tindran dret a absentar-se del treball durant un màxim de 2 hores diàries percebent les retribucions íntegres.

Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de retribucions.

H.- Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directe d'algun menor de 12 anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui

Tindrà el mateix dret el funcionari que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda

I.- Per atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.



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

K.- Per assumptes particulars 3 dies.

L.- Per matrimoni, 15 dies.

Es dóna per formalitzat l'acord

5. JORNADA LABORAL

Amb l'entrada en vigor del Reial Decret llei 20/2012, de 13 de juliol, la jornada de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries que ha de ser de 37'5 hores/setmanals, estableix la possibilitat que el còmput d'hores sigui còmput anual.

Els representants de l'Ajuntament proposen que es treballi una tarda a la setmana, els dijous, de les 16:30h a les 19:00h.

Els representants del Comitè de personal proposen la flexibilitat horària compresa entre les 7:30h i les 15:30h.

Pels representants de l'Ajuntament no s'accepta la flexibilitat horària i es considera en tot cas la possibilitat que la jornada laboral quedi fixada entre les 7:30h i les 15:00h

Finalment, els representants de l'Ajuntament i del Comitè de personal acorden:

* El personal adscrit a turisme, policia local, conserges i neteja, cultura, festes joventut, esports, atenció social i ciutadania, biblioteca i ens autònoms municipals (..) realitzaran la seva jornada laboral amb còmput anual d'hores, havent de realitzar per la propera anualitat 2013, un total de 1650 hores/anuals, establint-se la jornada laboral en funció de les necessitats i organització del servei.

* El personal administratiu i tècnic adscrit als serveis centrals de l'Ajuntament realitzaran la seva jornada laboral com segueix:

- de les 7:30h a les 15:00h, de dilluns a divendres

Atès que la jornada laboral s'iniciarà a les 7:30 hores, es fixa que l'horari d'atenció al públic serà de **8:00h a 14:00h.**

Igualment, l'Alcalde proposa que per evitar que el personal surti durant tota la jornada laboral de les dependències municipal, es pacta que la franja horària en què el personal podrà disposar de la mitja hora de descans serà de les 8:00h a les



10:00h, moment a partir del qual, el personal no es podrà absentar del seu lloc de treball.

Els representats del Comitè de Personal indiquen l'espai destinat a menjador es molt reduït per acollir el personal en la franja horària esmentada.

A partir de l'entrada en vigor d'aquests acords, queda en suspens i sense efecte qualsevol permís verbal o escrit pel qual es permetia al treballador la realització d'una jornada i horari de treball diferent.

Qualsevol petició de modificació horària haurà de ser sol·licitada formalment, registrada d'entrades a l'Ajuntament i serà resposta a la major brevetat.

Es dóna per formalitzat l'acord

6. ENTRADA EN VIGOR

Els presents acords entraran en vigor a partir del proper dia **15 d'octubre de 2012** i, en tot allò no regulat en la present, s'estarà al que disposa el Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol i demés legislació concordant.

Es dóna per finalitzada la reunió de la qual com a Secretària accidental estenc aquesta acta que serà signada per l'Alcalde i pel President del Comitè de Personal.

L'Alcalde

El President del Comitè de Personal

Xavier M. Sanllehí i Brunet

Jaume Charles Varela

ACTA DE LA REUNIÓ DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLÓ D'EMPÚRIES I EL COMITÈ DE PERSONAL 5 DE DESEMBRE DE 2013

Identificació de la sessió

Núm. 2/13

Data: 5 de desembre de 2013

Horari: 13:30h. a 15:00h.

Lloc: Despatx de l'Alcalde

Hi assisteixen

Per part de l'Ajuntament

- Xavier M. Sanllehí i Brunet, Alcalde
- Joan Augé i Bataller, Segon Tinent d'Alcalde i Regidor de Règim Intern

Per part del Comitè de Personal

- Rosa Maria Haro Sánchez, Presidenta del comitè-junta de personal
- Jaume Charles Varela, Vicepresident del comitè-junta de personal
- Gerard Comamala Muñoz representant de l'empresa municipal Castelló d'Empuries 2000, S.A.
- Eva Vidal Amores, representant de l'ens autònom municipal, Escola infantil municipal Passeig de les Oques
- Eduard Giró Val, secretari del comitè-junta de personal
- *Ivan Lavado, representant del Sindicat UGT, com a oïdor.*
- Lourdes Casadevall i Fontclara, *secretària accidental de la Corporació, exercint les funcions de secretària de la reunió*

1. CALENDARI DE PERMISOS, VACANCES I FESTES PER A L'EXERCICI 2014.

Es dona compte del calendari oficial de festes que ha de regir per a l'any 2014, que inclourà **13 festes d'àmbit nacional** a les quals s'afegeixen **2 festes locals** fixades pels Ajuntaments, que son les següents:

Festes laborals a Catalunya:

- 1 de gener (Cap d'Any)
- 6 de gener (Reis)
- 18 d'abril (divendres Sant)
- 21 d'abril (Dilluns de Pasqua)



- 1 de maig (Festa del Treball)
- 24 de juny (Sant Joan)
- 15 d'agost (l'Assumpció)
- 11 de setembre (Diada Nacional de Catalunya)
- 1 de novembre (Tots Sants)
- 6 de desembre (Dia de la Constitució)
- 8 de desembre (la Immaculada)
- 25 de desembre (Nadal)
- 26 de desembre (Sant Esteve)

Vista La Resolución de la secretaria del Estado de Administraciones Públicas de fecha 28 de diciembre de 2012, en el seu punt 9.8 *"habilita a incorporar en los calendarios laborales, cada año natural, un día de permiso cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituibles por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año..."*,

En aquest supòsit es troben els dies 1 de novembre (Tots Sants) i 6 de desembre (Dia de la Constitució), dies que s'hauran d'afegir a les vacances anuals.

Festes locals:

- 2 de febrer (La Candelera), traspassat al dia 3 de febrer segons acord del ple ordinari de data 26/09/2013
- 10 d'agost (Sant Llorenç), traspassat al dia 11 d'agost segons acord del ple ordinari de data 26/09/2013

Vacances 2014:

L'article 8 del Reial Decret Llei 2/2012, de 13 de juliol considera que els funcionaris públics gaudiran, entre d'altres, de 3 dies per assumptes propis i 22 dies hàbils de vacances retribuïdes durant cada any natural i no es computaran com a dies hàbils els dissabtes.

Vista La Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, en la Disposició Addicional Quarta, entre d'altres, diu:

Primero. El apartado k del artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, queda con la siguiente redacción:

"Por asuntos particulares, cuatro días al año"

En conseqüència amb l'exposat les vacances i permisos per a l'exercici 2014, quedaran tal com segueix:

- 22 dies de vacances
- 4 dies d'assumptes propis
- 2 dies de festa nacional que coincideixen en dissabte



Cada any es negociaran els dies d'assumptes propis, lliure disposició i dies compensatoris.

Els representants de l'Ajuntament mostren la seva conformitat en la proposta plantejada.

Es dóna per formalitzat l'acord

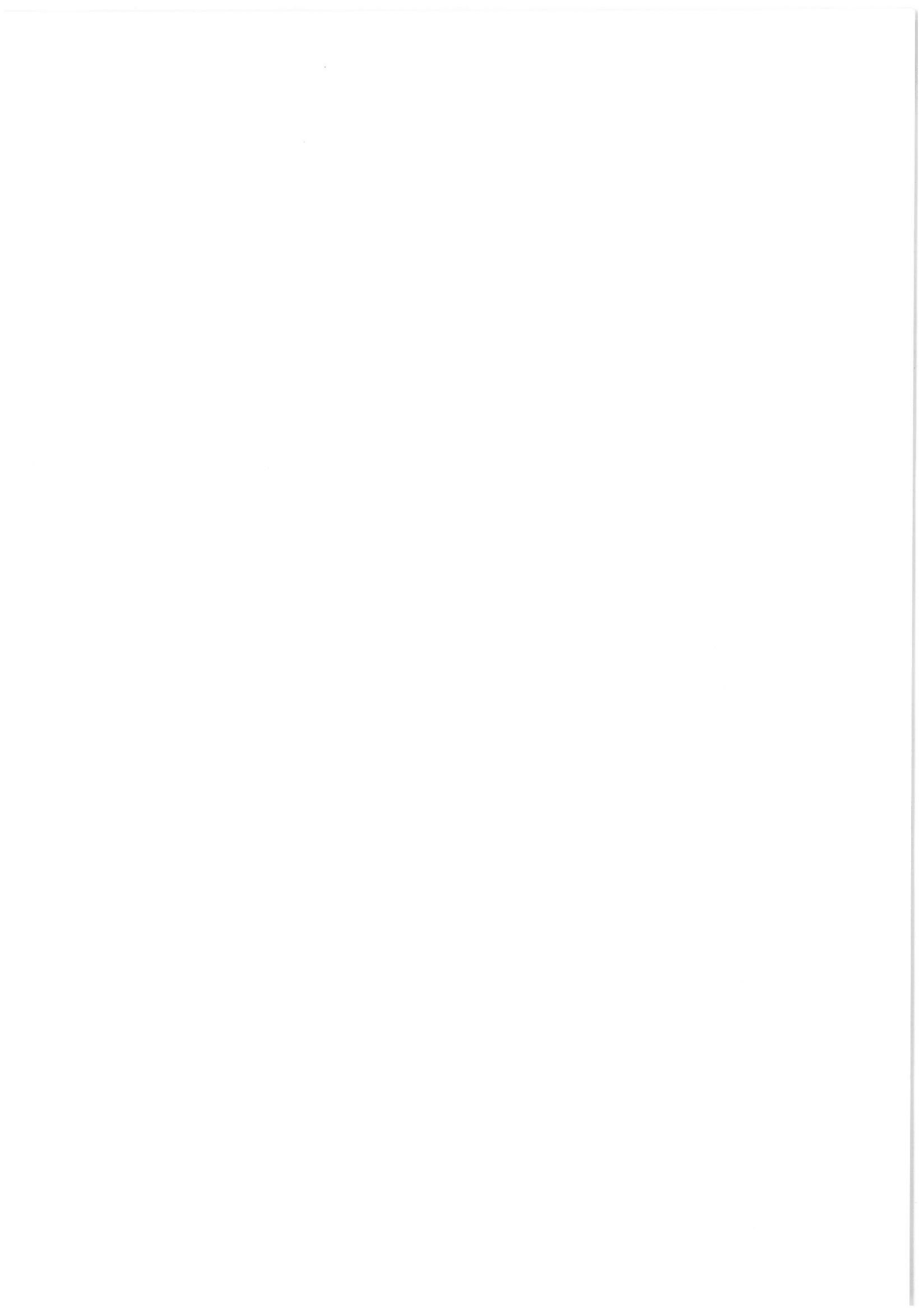
Es dóna per finalitzada la reunió de la qual com a Secretària accidental estenc aquesta acta que serà signada per l'Alcalde i pel President del Comitè de Personal.

L'Alcalde

Xavier M. Sanllehí i Brunet

La Presidenta del Comitè-Junta de Personal

Rosa Maria Haro Sánchez



Gener 2015							Febrer 2015							Març 2015									
Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do	Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do	Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do			
1			1	2	3	4	5					1	9							1			
2	5	6	7	8	9	10	11	6	2	3	4	5	6	7	8	10	2	3	4	5	6	7	8
3	12	13	14	15	16	17	18	7	9	10	11	12	13	14	15	11	9	10	11	12	13	14	15
4	19	20	21	22	23	24	25	8	16	17	18	19	20	21	22	12	16	17	18	19	20	21	22
5	26	27	28	29	30	31		9	23	24	25	26	27	28		13	23	24	25	26	27	28	29
																14	30	31					
Abril 2015							Maig 2015							Juny 2015									
Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do	Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do	Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do			
14		1	2	3	4	5	18				1	2	3	23	1	2	3	4	5	6	7		
15	6	7	8	9	10	11	12	19	4	5	6	7	8	9	10	24	8	9	10	11	12	13	14
16	13	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	25	15	16	17	18	19	20	21
17	20	21	22	23	24	25	26	21	18	19	20	21	22	23	24	26	22	23	24	25	26	27	28
18	27	28	29	30				22	25	26	27	28	29	30	31	27	29	30					
Juliol 2015							Agost 2015							Setembre 2015									
Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do	Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do	Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do			
27		1	2	3	4	5	31					1	2	36	1	2	3	4	5	6			
28	6	7	8	9	10	11	12	32	3	4	5	6	7	8	9	37	7	8	9	10	11	12	13
29	13	14	15	16	17	18	19	33	10	11	12	13	14	15	16	38	14	15	16	17	18	19	20
30	20	21	22	23	24	25	26	34	17	18	19	20	21	22	23	39	21	22	23	24	25	26	27
31	27	28	29	30	31			35	24	25	26	27	28	29	30	40	28	29	30				
								36	31														
Octubre 2015							Novembre 2015							Desembre 2015									
Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do	Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do	Di	Dim	Dim	Dij	Div	Dis	Do			
40			1	2	3	4	44					1	49	1	2	3	4	5	6				
41	5	6	7	8	9	10	11	45	2	3	4	5	6	7	8	50	7	8	9	10	11	12	13
42	12	13	14	15	16	17	18	46	9	10	11	12	13	14	15	51	14	15	16	17	18	19	20
43	19	20	21	22	23	24	25	47	16	17	18	19	20	21	22	52	21	22	23	24	25	26	27
44	26	27	28	29	30	31		48	23	24	25	26	27	28	29	53	28	29	30				
								49	30														

Dies que tanca l'ajuntament a més de les festes d'ambit nacional

Santa Rita	25 de Maig
Festes locals	2 febrer la Candelera // 11 d'agost sant Llorenç
Llei 7/1985	24 i-31 de desembre
Ponts per conveni tancat ajuntament	7 de desembre
Vacances lliure disposició	

Dies vacances	22
Assumptes propis BOE 226 17/09/2014	5
Resolució SRCA Estat 28/12/12 el 15 d'agost al 26 de desembre cauen dissabte	2
Dies a càrrec de l'ajuntament sempre que quedi cobert el servei del departament	
2 i 5 de gener	2
Total	31 dies

Reducció de jornada de 7.30h a 14 h 5 de gener Reis / 2 d'abril Dijous Sant / 23 d'abril sant Jordi

Còmput Total Anual d'Hores

1602 hores



ACTA DE LA REUNIÓ DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLÓ D'EMPÚRIES I EL COMITÈ DE PERSONAL 17 DE NOVEMBRE DE 2014

Identificació de la sessió

Núm. 2/14

Data: 17 de novembre de 2014

Horari: 13:00h. a 14:40h.

Lloc: Despatx de l'Alcalde

Hi assisteixen

Per part de l'Ajuntament

- Xavier M. Sanllehí i Brunet, Alcalde
- Joan Augé i Bataller, Segon Tinent d'Alcalde i Regidor de Règim Intern

Per part del Comitè de Personal

- Rosa Maria Haro Sánchez, Presidenta del comitè-junta de personal
- Jaume Charles Varela, Vicepresident del comitè-junta de personal
- Eduard Giró Val, secretari del comitè-junta de personal
- Lourdes Casadevall i Fontclara, *secretària accidental de la Corporació, exercint les funcions de secretària de la reunió*

1. CALENDARI DE PERMISOS, VACANCES I FESTES PER A L'EXERCICI 2015.

Es dona compte del calendari oficial de festes que ha de regir per a l'any 2014, que inclourà **12 festes d'àmbit nacional** a les quals s'afegeixen **2 festes locals** fixades pels Ajuntaments, que son les següents:

Festes laborals a Catalunya:

- 1 de gener (Cap d'Any)
- 6 de gener (Reis)
- 3 d'abril (divendres Sant)
- 6 d'abril (Dilluns de Pasqua)
- 1 de maig (Festa del Treball)
- 24 de juny (Sant Joan)
- 15 d'agost (l'Assumpció)
- 11 de setembre (Diada Nacional de Catalunya)
- 12 d'octubre (El Pilar)
- 8 de desembre (La Immaculada)



- 25 de desembre (Nadal)
- 26 de desembre (Sant Esteve)

Vista La Resolución de la secretaria del Estado de Administraciones Públicas de fecha 28 de diciembre de 2012, en el seu punt 9.8 "habilita a incorporar en los calendarios laborales, cada año natural, un día de permiso cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituibles por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año...",

En aquest supòsit es troben els dies 15 d'agost (L'Assumpció) i 26 de desembre (Sant Esteve), dies que s'hauran d'afegir a les vacances anuals.

Festes locals:

- 2 de febrer (La Candelera)
- 10 d'agost (Sant Llorenç)

Vacances 2015:

L'article 8 del Reial Decret Llei 2/2012, de 13 de juliol considera que els funcionaris públics gaudiran, entre d'altres, de 22 dies hàbils de vacances retribuïdes durant cada any natural i no es computaran com a dies hàbils els dissabtes i 3 dies per assumptes propis i

Vista La Ley 15/2014, de 16 de septiembre, en su CAPITULO IV, articulo 28, apartado tres, diu:

Tres. Se modifica la letra k) del articulo 48, que queda redactada como sigue:

"Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos.

(...)

k) Por asuntos particulares, cinco días al año."

En conseqüència amb l'exposat les vacances i permisos per a l'exercici 2015, quedaran tal com segueix:

22 dies de vacances

5 dies d'assumptes propis

2 dies de festa nacional que coincideixen en dissabte

Cada any es negociaran els dies d'assumptes propis, lliure disposició i dies compensatoris.

Els representants de l'Ajuntament mostren la seva conformitat en la proposta plantejada.

Es dóna per formalitzat l'acord



2. FLEXIBILITAT HORARIA DURANT LA JORNADA LABORAL

Amb l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, la jornada de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Castelló d'Empúries va passar a ser de 37,5 hores setmanals.

Els representants del Comitè de Personal, com ja varen demanar en el seu dia, proposen la flexibilitat horària compresa en tres 7:30h i les 15:30h.

Els representats de l'Ajuntament proposen tres opcions que, arribat el cas, s'haurien de consensuar amb els Directors Tècnics de cada àrea. Un cop decidit entre el Director/a Tècnic/a i el treballador el supòsit més adient per a cadascú, aquest horari serà vàlid fins a final d'any, no podent haver-hi variacions si no es per algun motiu rellevant, que serà estudiat en cada cas. Les opcions proposades son:

- a) 1er. Horari de 7:30h a 15:00h
- b) 2on. Horari de 8:00h a 15:30h
- c) 3er. horari de 8:00h a 15:00H i una tarda a la setmana d'una durada de 2,50 hores a triar antre el dilluns i el dimarts

Es dona per formalitzat l'acord

3. PAGA DE NADAL 2012

Primer.- Els representants del Comitè de Personal recorden a l'Ajuntament que degut al Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostaria i de foment de la competitivitat, va establir, a l'article 2 la reducció retributiva de la totalitat dels havers corresponents a la paga extraordinària del mes de desembre de 2012 del personal del sector públic, d'acord amb l'article 22.1 de la Llei 2/2012, de Pressupostos Generals de l'Estat.

També es recorda que en data 18 de desembre de 2013 i amb número de Registre 2013/12198, es va presentar instància per part del Comitè de Personal reclamant la devolució del 14 dies del mes de juliol de la part proporcional de la paga de Nadal 2012, al personal depenent a l'Ajuntament de Castelló d'Empúries i tots els seus organismes autònoms i Empresa Mercantil, perquè s'entén que cap Llei es pot aplicar amb caràcter retroactiu.

A data d'avui no s'ha contestat la instància presentada, així com tampoc s'han abonat els imports reclamats.

Els representants de l'Ajuntament, manifesten la seva voluntat en que siguin retornats als treballadors els imports reclamats, en la nòmina del mes de desembre de 2014.

Segon.- Els representats del Comitè de Personal posen en coneixement de l'Ajuntament que el Sr. Montoro ha anunciat que els empleats públics cobraran a



principis del proper any 2015, el 25% de la paga extra que el Govern va suprimir durant l'exercici 2012.

Aquest import es farà efectiu en quant surti publicada la Llei, Ordre o Resolució que empari dita devolució.

Es dona per formalitzat l'acord

4. REVISIÓ MÈDICA PEL 2015

Els representats del Comitè de Personal posen en coneixement de l'Ajuntament la demanda, que recullen dels treballadors, de que es posi en pràctica la revisió mèdica durant l'any 2015 del personal laboral i funcionari d'aquest Ajuntament.

Els representants de l'Ajuntament estan d'acord amb dita petició, amb la condició que es demani preu/persona a la Mútua ASEPEYO i a la Clínica Girona, per comprovar quin servei es el mes beneficiós per al treballador i l'Ajuntament.

Es dona per formalitzat l'acord

5. EQUIPARACIÓ SOUS

Els representants del Comitè de personal, com cada any, sol·liciten a l'Ajuntament l'equiparació de sous dels Auxiliars Administratius que cobren menys que d'altres que estan en les mateixes circumstàncies, així com de dos conserges que cobren menys que la resta dels seus companys.

Els representants de l'Ajuntament ens informen que per poder equiparar als auxiliars s'haurien de variar els graus i nivells i en aquests moments no es possible. Lo que si es possible i **s'accepta** es equiparar als dos conserges perquè tots els conserges son AP-14 i en aquest cas no s'ha de fer cap variació a nivell de Plantilla

Es dona per formalitzat l'acord

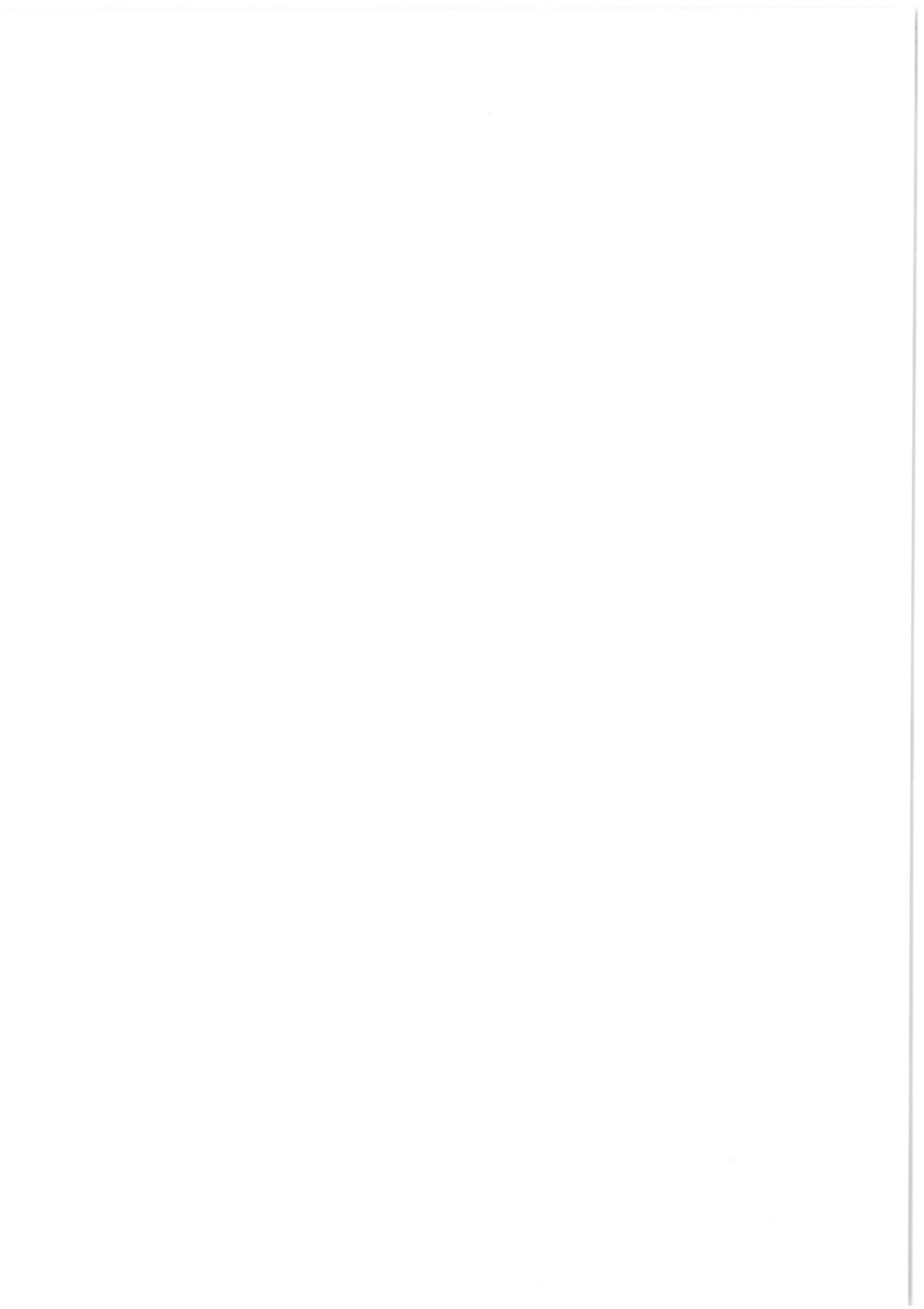
Es dóna per finalitzada la reunió de la qual s'estén aquesta acta que serà signada per l'Alcalde i pel President del Comitè de Personal.

L'Alcalde

Xavier M. Sanllehi i Brunet

La Presidenta del Comitè-Junta de Personal

Rosa Maria Haro Sánchez



ACTA DE LA REUNIÓ DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLÓ D'EMPÚRIES I EL COMITÈ DE PERSONAL 28 DE SETEMBRE DE 2015

Identificació de la sessió

Núm. 1/15

Data: 28 de setembre de 2015

Horari: 12:30h. a 14:00h.

Lloc: Despatx de l'Alcaldessa

Hi assisteixen

Per part de l'Ajuntament

- M^a Assumpció Brossa i Gratacós, Alcaldessa.
- Xavier Martínez i Cantero, Quart Tinent d'Alcalde i Regidor de Recursos Humans.
- Anicet Juncà i Vives, Cap de Recursos Humans.

Per part del Comitè de Personal

- Rosa Maria Haro Sánchez, Presidenta del comitè-junta de personal
- Jaume Charles Varela, membre del comitè i Cap de llista del Sindicat UGT.
- Antonio Sánchez Freire, membre del comitè i Cap de llista Sindicat
- Xavier Garriga i Casadevall, membre del comitè i representant del sindicat CC.OO.
- Joan Pau Andreu i Rouch, secretari del comitè-junta de personal, exercint les funcions de secretari de la reunió.

1. SITUACIÓ DESPRÈS DE L'ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO LEY 10/2015

Vist el Real Decreto Ley 10/2015, d'11 de setembre, entre d'altres, diu:

Artículo 2. Modificación de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos: Uno. Se modifica la letra k del artículo 48 que queda redactada como sigue:

"k) Por asuntos particulares, seis días al año"

En el mateix Real Decreto Ley 10/2015, d'11 de setembre s'afegeixen una nova disposició addicional 14ena., amb la següent redacció:

"Disposición adicional decimocuarta. Permiso por asuntos particulares por antigüedad. La Administraciones públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio,



incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo."

Segons la següent taula:

Anys antiguitat	Triennis complerts	Dies extres	Acumulat
18	6	2	2
21	7	0	2
24	8	1	3
27	9	1	4
30	10	1	5
33	11	1	6
36	12	1	7
39	13	1	8
42	14	1	9
Etc.	Etc.	Etc.	Etc.

"Disposición adicional decimoquinta. Días adicionales de vacaciones por antigüedad. Cada Administración podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de Servicios prestados por los funcionarios públicos. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- *Quince años de Servicio: veintitrés días hábiles.*
- *Veinte años de Servicio: Veinticuatro días hábiles.*
- *Veinticinco años de Servicio: veinticinco días hábiles.*
- *Treinta o más años de Servicio: Veintiséis días hábiles."*

Els representants de l'Ajuntament mostren la seva conformitat en la proposta plantejada, permeten que les vacances de l'any 2015, per aquesta situació especial, es podran gaudir fins el 31 de març de 2016.

Es dona per formalitzat l'acord

2. CALENDARI DE PERMISOS, VACANCES I FESTES PER A L'EXERCICI 2016.

Es dona compte del calendari oficial de festes que ha de regir per a l'any 2016, que inclourà **12 festes d'àmbit nacional** a les quals s'afegeixen **2 festes locals** fixades pels Ajuntaments, que son les següents:

Festes laborals a Catalunya:

- 1 de gener (Cap d'Any)
- 6 de gener (Reis)
- 25 de març (divendres Sant)

- 28 de març (Dilluns de Pasqua Florida)
- 16 de maig (Dilluns de Pasqua Granada)
- 24 de juny (Sant Joan)
- 15 d'agost (l'Assumpció)
- 12 d'octubre (Festa del Pilar)
- 1 de novembre (Tots Sants)
- 6 de desembre (Dia de la Constitució)
- 8 de desembre (la Immaculada)
- 26 de desembre (Sant Esteve)

Festes locals:

- 2 de febrer (La Candelera).
- 10 d'agost (Sant Llorenç).

Altres:

Vista la Resolución de la Secretaria del Estado de Administraciones Públicas de 28 de diciembre de 2013, en el seu punt 9.8 "*Los calendarios laborales incorporaran dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable*"

Vacances 2016:

En conseqüència amb l'exposat les vacances i permisos per a l'exercici 2016, quedaran tal com segueix:

- 22 dies de vacances (que augmenten segons antiguitat)
- 6 dies d'assumptes propis
- 2 dies de festes local
- 2 dies de festa que coincideixen en dissabte (24 i 31 de desembre)

Cada any es negociaran els dies d'assumptes propis, lliure disposició i dies compensatoris.

Festivitat de Santa Rita:

A l'any 2016 el dia 22 de maig festivitat de Santa Rita i patrona dels treballadors de l'administració local, s'escau en diumenge, motiu per el qual s'acorda celebrar dita festa el dia 23 de maig, dilluns.

Els representants de l'Ajuntament mostren la seva conformitat en la proposta plantejada.

Es dóna per formalitzat l'acord



3.- UNIFORMES DE TREBALL

Des del Comitè de Personal es posa de manifest el malestar per part de diversos treballadors respecte a l'obligatorietat de vestir d'una manera determinada, quan només s'atorga una part d'aquesta vestimenta, i anant a càrrec del treballador la resta del vestuari d'uniformització. Així com queixes respecte a la renovació de la roba utilitzada (conserges, dones de neteja).

S'acorda parlar amb els regidors de les àrees i departament afectats per buscar una solució

4.- REVISIÓ MÈDICA

Es manifesta que aquest any no hi ha hagut revisió mèdica anual, però atès les dates en que ens trobem difícilment es portarà terme en aquest exercici.

S'acorda que es reprendrà la realització de les revisions mèdiques als treballadors de cares al nou exercici 2016.

5.- A.S.I.S.A.

Es comenta el conflicte en que es troben els funcionaris més veterans, que no estan donats d'alta a la Seguretat Social, en el moment que estan de baixa. Situació que ja es va plantejar en l'anterior legislatura i s'havia pactat una solució, tornant els diners al treballadors afectats.

Des de l'ajuntament es manifesta que els seus representants no coneixen el que s'havia pactat.

S'acorda parlar amb la Secretària de la Corporació, present en l'anterior acord, per aclarir la situació i trobar-hi una solució.

6.- SITUACIÓ DESPRÈS DE L'ENTRADA EN VIGOR DE LA Llei 3/2015 (Policies Locals)

El passat 14 de març de 2015 va entrar en vigor Llei 3/2015, d'11 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives, que modifica la Llei 16/1991 de 10 de juliol, de les policies locals, tot afegint-hi una disposició addicional setena, on els funcionaris dels cossos de policia local de les categories d'agent i caporal de l'escala bàsica es classifiquen , a efectes administratius de caràcter econòmic, en grup C1.

Els representants de l'Ajuntament informen que no hi ha increment retributiu en el sou base ja que es dedueixen de les retribucions complementàries.

Els representants de la Policia del Comitè de Personal manifesten que els triennis i les gratificacions pels serveis extraordinaris generats a posteriori a la entrada en vigor de la llei, haurien de correspondre al grup C1 a efectes econòmics. Així mateix consideren que amb la nova classificació al grup C1, el complement de destí d'agents(Nivell 14) i caporals (Nivell 16) , es baix i que hauria d'incrementar-se econòmicament al nivell 16 i 18 respectivament.

Des de l'ajuntament es comenta que els Serveis Jurídics ja està treballant en la manera per veure s'ha d'aplicar aquesta normativa.

7.- PROTECCIÓ DE DADES

Es pregunta com està el tema dels afectats per les investigacions per les filtracions i ús de dades. Es confirma que la investigació es dona per tancada, amb la intenció de crear bon ambient entre treballadors i ajuntament.

S'acorda que properament es realitzaran reunions amb els treballadors per tal d'aclarir l'aplicació de la Llei de protecció de dades.

8.- VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

S'informa que des de l'ajuntament es té la voluntat de realitzar una valoració dels llocs de treball, i que properament l'ajuntament es reunirà amb l'empresa que va realitzar l'anterior valoració per començar a treballar amb el tema.

Que la voluntat és disposar d'aquesta valoració al llarg de l'any 2016, i per tan aquesta valoració tindria lloc en el pressupost de l'exercici 2017.

9.- ASSUMPTES VARIS

Regularització sous dels auxiliars amb menor remuneració: es comenta que s'està buscant la fórmula per poder aplicar aquesta regularització.

Es dona per finalitzada la reunió de la qual com a Secretari de la Comitè-Junta de Personal estenc aquesta acta que serà signada per l'Alcalde i per la Presidenta del Comitè de Personal.

L'Alcalde

M^a Assumpció Brossa i Gratacós

La Presidenta del Comitè-Junta de Personal

Rosa Maria Haro Sánchez



Gener 2016

Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg	Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg	Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
53					1	2	3	5	1	2	3	4	5	6	7	9	1	2	3	4	5	6	
1	4	5	6	7	8	9	10	6	8	9	10	11	12	13	14	10	7	8	9	10	11	12	13
2	11	12	13	14	15	16	17	7	15	16	17	18	19	20	21	11	14	15	16	17	18	19	20
3	18	19	20	21	22	23	24	8	22	23	24	25	26	27	28	12	21	22	23	24	25	26	27
4	25	26	27	28	29	30	31	9	29							13	28	29	30	31			

Febrer 2016

Març 2016

Abril 2016

Maig 2016

Juny 2016

Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg	Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg	Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
13					1	2	3	17						1	2	22			1	2	3	4	5
14	4	5	6	7	8	9	10	18	2	3	4	5	6	7	8	23	6	7	8	9	10	11	12
15	11	12	13	14	15	16	17	19	9	10	11	12	13	14	15	24	13	14	15	16	17	18	19
16	18	19	20	21	22	23	24	20	16	17	18	19	20	21	22	25	20	21	22	23	24	25	26
17	25	26	27	28	29	30		21	23	24	25	26	27	28	29	26	27	28	29	30			
								22	30	31													

Juliol 2016

Agost 2016

Setembre 2016

Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg	Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg	Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
26					1	2	3	31	1	2	3	4	5	6	7	35				1	2	3	4
27	4	5	6	7	8	9	10	32	8	9	10	11	12	13	14	36	5	6	7	8	9	10	11
28	11	12	13	14	15	16	17	33	15	16	17	18	19	20	21	37	12	13	14	15	16	17	18
29	18	19	20	21	22	23	24	34	22	23	24	25	26	27	28	38	19	20	21	22	23	24	25
30	25	26	27	28	29	30	31	35	29	30	31					39	26	27	28	29	30		

Octubre 2016

Novembre 2016

Desembre 2016

Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg	Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg	Nº	DI	Dt	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
39						1	2	44		1	2	3	4	5	6	48				1	2	3	4
40	3	4	5	6	7	8	9	45	7	8	9	10	11	12	13	49	5	6	7	8	9	10	11
41	10	11	12	13	14	15	16	46	14	15	16	17	18	19	20	50	12	13	14	15	16	17	18
42	17	18	19	20	21	22	23	47	21	22	23	24	25	26	27	51	19	20	21	22	23	24	25
43	24	25	26	27	28	29	30	48	28	29	30					52	26	27	28	29	30	31	
44	31																						

Festes oficials a Catalunya: 12 dies

Festes oficials d'àmbit local: 2 de febrer i 10 d'agost

Festes extres segons conveni: Santa Rita 23 de maig i 7 de desembre

Reducció de jornada de 7:30 a 14:00 el dies: 5 de gener, 24 de març

Vacances de lliures disposició (model estàndard per treballadors amb menys de 15 anys d'antiguitat)

Vacances: 22

Assumptes propis: 6

Vacances extres: 2 (a canvi de 24 i 31 de desembre que s'escauen en dissabte)

Total hores còmput anual: 1.603,00 h. (horari estàndard per treballadors amb menys de 15 anys d'antiguitat)