

PLATAFORMA DE CONVENI PER L' ANY 2004

CLÀUSULES PRELIMINARS

La seva vigència estarà supeditada al contingut i al termini de l'aplicació dels possibles acords.

Creació d'un àmbit descentralitzat de negociació a cada organisme i/o sector acollit al conveni marc.

La composició de la mesa negociadora per part sindical serà la següent: Presidents i Secretaris de Junta de Personal i Comitè d'Empresa de l'Ajuntament, 13 delegats elegits proporcionalment per la Junta, 6 del Comitè i 4 en representació dels Instituts i organismes autònoms

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Com a recuperació del poder adquisitiu dels anys 2002 i 2003, aplicació del 0'7% anual que reflectien els Pressupostos Generals per als funcionaris de la administració central; aplicació que, a banda d'altra mena d'acords com els referents a la creació d'un fons de pensions, modificava l'estructura del complement de destí que afecta a tota la funció pública com tothom sap.

S'aplicarà a cada anualitat, l'increment salarial previst a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

S'inclourà una clàusula de recuperació del poder adquisitiu que tindrà en compte la desviació de l'IPC anual, tant l'estatal com el català, el més favorable.

Adequar l'article 3 de l'actual conveni perquè tingui en compte els acords sobre compactació de grups acordada per als anys 2002 i 2003.

Reforma dels complements específics en relació al desenvolupament de la relació dels llocs de treball. Conversió dels diversos plus en un sol complement de lloc de treball, exceptuant els relacionats amb la nocturnitat, festivitat i desplaçament ja que els esmentats complements no depenen del tipus de treball que es realitza. Referent a la festivitat, es tindrà al preu únic amb el criteri de festiu treballat festiu cobrat, en aquells supòsits en què la prestació no sigui programada en cap de setmana o festius alterns. En els supòsits de les festivitats que es realitzen per torns, es mantindrà el criteri d'abonar-les per mitjana anual equivalent.

Existirà un sol complement de perillositat.

La compensació, per la realització d'hores extres, serà prioritàriament en temps de descans, per a aquelles que no es puguin recuperar, el seu preu serà com a mínim el 50% del preu hora normal en horari diürn, en el cas d'hores realitzades en festiu o nocturnitat el seu preu serà el doble d'una hora normal.

PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Consolidació de l'actual paga d'abril com a complement de productivitat la qual es cobrarà de forma íntegra.

Creació d'una paga, el mes de setembre, per incentivar l'assistència al treball i reduir l'absentisme.

Els supòsits de pèrdua d'aquesta prima seran, en principi, els mateixos que l'actual modificant, però, la referència mensual de pèrdua i cobrament i fent un escalat de dies de baixa anuals perquè la forma de descompte sigui més justa.

LLICÈNCIES I PERMISOS

Incorporar al text del present conveni els acords que en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar es van aprovar a la comissió de seguiment, durant aquest any, revisant aquells aspectes que han produït problemes d'interpretació a la hora de la seva aplicació.

Aclarir els termes del que representa, amb la medicina actual, les intervencions quirúrgiques. En tot cas, s'hauran de reconèixer com tal totes aquelles intervencions que requereixin anestèsia general o epidural.

Ampliar per conveni fins als 12 anys els permisos, tant d'acompanyament al metge d'un menor o persona dependent a càrrec del treballador/a, com la disponibilitat de realitzar les hores de lliure disposició.

Igualar els drets dels laborals als funcionaris pel que fa a excedències.

CONDICIONS DE DEDICACIÓ

El conveni recollirà el còmput anual de dies de prestació de servei: 224 jornades de treball a 7 hores diàries: 1568 hores de treball a l'any (exceptuant reducció horària d'estiu, els 8 dies de vacances de Nadal i Setmana Santa i l'indisposat).

La jornada laboral comú serà de 35 hores setmanals repartides en 5 dies de treball (de dilluns a divendres) en horari intensiu. El dissabte es passa a considerar dia festiu. En aquells serveis en els quals les necessitats així ho requereixin, es podran fer modificacions a l'horari de prestació de servei, prèvia negociació amb els representants dels treballadors, assignant en cada cas les compensacions corresponents, consistents sobretot en subvencionar les despeses derivades dels àpats.

Excepcionalment podrà existir una jornada reduïda de 30 hores per aquells supòsits que, no estant emparats per la Llei de conciliació familiar, corresponguin a situacions concretes tal com la de tenir 60 anys complerts, tenir cura d'algun familiar fins al 2n grau de consanguinitat, o altres supòsits similars. S'estudiarà l'ampliació de la segona activitat a altres col·lectius i als treballadors/ores amb més de 40 anys cotitzats.

L'horari de prestacions de servei estarà comprès entre les 7'30 i les 16 hores i tindrà una obligatorietat de presència, en el lloc de treball, entre les 9 i les 14 hores. La resta de la jornada es realitzarà de manera flexible podent aplicar-se aquesta flexibilitat tant a l'entrada com a la sortida.

Les vacances d'estiu seran de 23 dies laborables.

Existiran 9 dies de lliure disposició, un d'ells sobrevingut, quatre a realitzar en Setmana Santa i 4 per Nadal. A petició pròpia el treballador podrà disposar d'aquests vuit dies per la seva realització en dates diferents als períodes abans esmentats.

Durant el període estival es suprimiran tots els horaris de tarda, el personal que faci horari partit realitzarà una reducció horària a l'estiu des de el dia 24 de juny fins el 24 de setembre. La resta del personal o aquell que per motius de servei no les pugui fer, disposarà de 3 dies en concepte de recuperació.

Existirà un horari especial per Guàrdia Urbana i SPEIS de 37,5 hores

Desaparició dels horaris ampliat en concepte d'especial dedicació. En tot cas, per aquells que s'hagin de mantenir s'assignarà en concepte d'incompatibilitat especial.

El calendari anual de festes serà aprovat abans que finalitzi el mes de novembre de l'any anterior i mantindrà la recuperació dels dissabtes quan siguin declarats festius.

CONDICIONS PROFESSIONALS

Acabar la relació dels llocs de treball. En l'esmentada proposta s'hauran de regular els sistemes d'accés, les funcions, les bases marc dels concursos de promoció professional; s'ha de crear una relació de llocs de lliure designació, el sistema de bases a utilitzar en els casos de promoció interna, s'hauran d'acordar les condicions per a la possible creació i modificació de llocs de treball. Com a norma general tots els processos de promoció interna significarà el canvi de lloc de treball.

Es negociaran les bases de mobilitat horitzontal voluntària (com a màxim cada dos anys) per a tota la plantilla.

Durant la vigència del present pacte-conveni es procedirà a la funcionarització de tot el personal laboral. Per accelerar aquest procés, tot el personal laboral que aprovi una plaça de promoció interna, canviarà la seva relació laboral i passarà a ser funcionari. A més a més, es crearan processos específics per al pas de laborals a funcionaris.

Pactar al conveni els calendaris per a la realització de la promoció i el destí dels diners de cost en cas de retard.

Modificar l'article 17 punt 4 de l'actual conveni, en el sentit que els llocs de lliure designació no tinguin dret a CPT quan siguin remoguts a partir del nivell 22.

En la Relació de Llocs de Treball es tendirà, progressivament, a elevar el nivell de complement de destí al nivell màxim legalment establert, fins assolir-lo, amb la finalitat que les valoracions i diferències salarials es reflecteixin de manera clara i exclusivament en el "complement de lloc de treball", a efecte de possibilitar que la valoració del lloc de treball quedi exclusivament reflectit en aquest complement.

Per tant, l'estructura de la nòmina quedarà de la següent manera:

- salari base
- complement de destí
- triennis
- complement de lloc de treball
- complements específics (nocturnitat, festivitat, perillositat i desplaçament)

FORMACIÓ

L'Ajuntament incentivarà l'aprenentatge i l'obtenció de la titulació corresponent de la llengua catalana promovent cursos a tal efecte.

En el marc de la negociació del conveni, es revisaran aquells aspectes de la formació contínua que hagin pogut crear desavinences com: fomentar la claredat en la difusió del pla; participació dels treballadors per obtenir informació sobre les necessitats reals de formació; establir criteris transparents en la selecció dels participants; generalitzar la formació entre tots els col·lectius.

Quan es produeixi un canvi de lloc de treball, propiciar la formació per a l'adaptació al nou lloc de treball. De manera especial en el referent als aspectes relacionats amb la salut laboral.

CONDICIONS SOCIALS

Independentment de què es cobri o no pensió assistencial, l'Ajuntament atorgarà al treballador municipal una subvenció de 300 € mensuals per a ajuda a fills disminuïts o persones totalment dependents, per cada un d'ells, que superi el 66% d'incapacitat d'acord amb la valoració que realitzi l'organisme corresponent de la Generalitat.

Les bestretes reintegrables, a les que es refereix l'actual article 30, seran de dues mensualitats íntegres.

L'escalat dels premis d'antiguitat arribarà fins als 50 anys amb els mateixos paràmetres que a partir dels 30 anys sempre i quan no es superin els 65 anys.

Durant la vigència d'aquest conveni i de forma anual, l'Ajuntament aprovarà un pla d'incentiu de jubilacions amb les mateixes condicions actuals que afecti a tots els treballadors municipals que compleixin els requisits legals vigents.

Reconeixement, a tots els efectes (triennis, concursos i/o promocions, nivell d'ascens, pla de pensions, etc.), de l'antiguitat, tant a l'Ajuntament com a altres administracions, a aquells treballadors/ores que hagin prestat serveis de forma eventual abans d'assolir la plaça de forma definitiva, independentment si és com a funcionari o laboral

Subvenció, mitjançant un bo d'àpat, a tots aquells treballadors que realitzin jornada partida. Fer un estudi per a l'aplicació general d'aquest bo a tota la plantilla. És beneficiós respecte a les rebaixes fiscals, tant per l'Administració com per al personal, ja que aquestes retribucions estan considerades com a salari diferit i no cotitzen igual que la resta del salari.

Revisió amb un 10% d'increment en els fons de medis materials i Oci i Cultura, i incloure la clàusula de revisió automàtica per a cada anualitat.

Per fomentar l'ús del transport públic, l'Ajuntament gestionarà davant l'Entitat Metropolitana de Transport l'obtenció, per part de tots els treballadors municipals, del bo bus en els mateixos termes que regeixen per als col·lectius municipals que ja disposen d'ell o en els acords establerts amb altres col·lectius ciutadans.

Així mateix, l'Ajuntament gestionarà amb l'empresa SMASSA la condició d'abonats als diferents aparcaments de promoció pública, per al personal municipal. Utilitzar el mateix mecanisme per assegurar la gratuïtat de l'aparcament, per a tots els treballadors que utilitzen vehicle propi per la realització del seu servei.

COMITÈ DE SALUT LABORAL

PLA DE PREVENCIÓ

1a - És el document que descriurà les etapes de **la planificació i la gestió preventiva** que a més de incloure les actuacions bàsiques de la llei 30/95, es centrarà en les problemàtiques específiques de cada sector (accidentalitat, necessitats de procediments de treball, canals de comunicació ...). El primer any es definirà el pla i semestralment es farà revisió d'aquest document.

A tal efecte es des del CSS de l'Ajuntament es crearà una Comissió per donar prioritat als col·lectius de treballadors.

Aquest pla preventiu analitzarà si existeixen prou recursos humans i materials, en el departament analitzat, per portar a terme l'encàrrec encomanat.

Aquest document serà signat per tots els responsables afectats de portar-lo a terme.

1b - Per donar prioritat a l'aplicació de mesures i desenvolupament d'activitats preventives, s'acorda facilitar les dades d'accidentalitat, malaltia derivada del treball i malaltia comuna, a les parts. Seran analitzades cada tres mesos, per concretar patologies laborals (predomini sectorial) que no estiguin recollides en el quadre de malalties professionals, amb la fi d'adoptar mesures preventives, realitzar diagnòstic precoç i, conseqüentment, ser reconegudes com malalties professionals a tots els efectes.

1c - La part social participarà en l'elaboració dels protocols i en el procés d'implantació. A tal efecte (abans d'un any) cada departament definirà el procés d'implantació, des del que es detecta la necessitat fins que arriba al treballador.

Els protocols de treball han de comptar com a mínim:

- Objectius.
- Procediments de treball.
- Competències (qui?).

1d - Semestralment l'empresa facilitarà un informe sectorial que contingui al menys els següents aspectes:

- Nivell d'aplicació i resultats del pla de prevenció.
- Resultats dels eventuais controls ambientals o activitats de vigilància i salut.
- Prevalença i incidència de les patologies laborals.
- Evolució de l'accidentalitat.
- Prevalença e incidència de malalties que hagin causat baixa.

1e - Per portar a terme aquest pla l'Ajuntament ha de dotar al Servei de Prevenció de:

- Medis humans i materials necessaris.
- Instal·lacions apropiades.

1f - **Formació**

La formació ha d'estar present en tots els àmbits i s'avaluarà anualment i formarà part del Pla de Prevenció. Sempre es realitzarà dintre del horari laboral.

1g – Avaluació de Riscos Psicosocials

A tots els treballadors de l'Ajuntament i instituts, específiques als seus llocs de treball, finalitzada el 31 de desembre de 2005.

CONDICIONS SINDICALS

Plasmar en el redactat els acords sobre la utilització de les hores sindicals per part de les centrals sindicals.

Modificar el text referent al fons de despeses generals de la Junta i del Comitè perquè reculli la distribució del 50%, de l'esmentat fons, amb un repartiment proporcional entre les centrals sindicals representades en els òrgans de representació.

Actualització amb un 10% d'increment dels esmentats fons, i incloure la clàusula de revisió automàtica per a cada anualitat.

En el capítol de medis materials i per a l'adaptació a les noves tecnologies, l'Ajuntament subministrarà , a cada organització sindical amb presència en els òrgans de representació, dos telèfons mòbils dels quals les quotes de despeses seran a càrrec de l'administració. Tanmateix, les centrals sindicals tindran accés als serveis que ofereix la intranet municipal.

CONTRACTACIÓ I OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ

Oferta pública per als llocs de treball ocupats pels treballadors amb contracte laboral temporal o d'interinitat amb més de dos anys de servei en un mateix lloc de treball.

Les places anuals d'oferta pública seran objecte de negociació, amb els òrgans de representació, en un temps prudencial, abans de ser aprovades pel Ple Municipal. Es tendirà, com a mínim, a la reposició del 100% de les baixes, incrementant les plantilles d'atenció directa, subalterns i auxiliars administratius.

L'Ajuntament donarà coneixement, als òrgans de representació, dels continguts dels convenis - concertacions amb les Universitats per a la utilització de becaris en els llocs de treball municipals, el nombre de persones afectades, el temps de prestació de servei i els llocs de treball que ocupen.

Constitució de tantes borses de treball temporal com siguin necessàries per assegurar les suplències en tots els llocs de treball. Les esmentades borses podran ser tant genèriques per categoria com específiques per a aquells llocs que requereixin una formació especial.

Crear un reglament de suplències que reculli els criteris de substitució de cada un dels grups professionals i a partir de quan es deuen suplir cada una de les situacions.

Substitució en tots aquells casos de reducció de jornada per conciliació familiar i dels premis d'antiguitat.

No permetre la creació de cap organisme autònom sense l'acord de garantia de condicions laborals (acta paral·lela).

No externalitzar més serveis municipals i en cas que es produeixi, garantir els drets laborals i la qualitat dels serveis exigint un estudi, amb participació sindical, sobre el control de qualitat, rendibilitat i el respecte als drets laborals, de forma prèvia a qualsevol externalització.

COOPERACIÓ I SOLIDARITAT

Crear un capítol en el conveni sobre cooperació i solidaritat que reculli el recolzament i el coneixement de les iniciatives solidàries existents entre la plantilla municipal així com el compromís de destinar els descomptes salarials, per motiu de vaga, a projectes de cooperació humanitària amb la participació de la part sindical en el destí dels esmentats fons.

Permetre, mitjançant permisos i la possible reserva de plaça, la participació dels treballadors municipals en accions en casos de grans catàstrofes o en projectes d'actuació a llarg termini.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Assetjament sexual: Recuperar la disposició addicional quarta del conveni de l'any 96:

"s'assumeix l'acord de la Comissió de Govern del 21 d'octubre de 1994, sobre les conductes no desitjades de naturalesa sexual que afectin la dignitat d'homes i dones en el seus llocs de treball i sobre la creació d'una figura que assisteixi les persones objecte d'assetjament sexual".

Sostenibilitat i medi ambient: compromís per part de l'Ajuntament de potenciar les energies renovables i el reciclatge. Creació d'una comissió paritària per negociar aquests aspectes. Inclusió a tots els plecs de condicions d'externalitzacions de serveis dels compromisos abans esmentats.

Retroactivitat dels acords econòmics: amb data 1 de gener del 2004