

Dilluns, 5 d'agost de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 4 de juny de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Negociadora de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Malgrat de Mar per als anys 2007-2008 (codi de conveni núm. 08014752012007)

Vist el text de l'Acta de la Comissió Negociadora de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Malgrat de Mar subscrit pels representants de l'Ajuntament i pels dels seus treballadors el dia 18 d'abril de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada.

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acta de la Comissió Negociadora de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Malgrat de Mar per als anys 2007-2008 (codi de conveni núm. 08014752012007) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts:

ACORD DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DE MODIFICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE MALGRAT DE MAR PER ALS ANYS 2007-2008

Assistents

Representació empresarial:

Conxita Campoy i Martí
Ana Vega Raya
Antoni Puignou Arís
Valentín Rodríguez Baltasar
Salvador Serra Tarrés
Joan Carles Nonell i Sendrós (secretari)

Representació treballadors:

UGT
Miquel Marquès Serra
Victoriano Sarabia Bautista
Josep Serra i Bosch

CCOO
Antonio Duarte Garcia
Alicia Rodríguez Villaba
M^a Luïsa Morago Garcia
Ruth Ninou Siñol
M^a Isabel Ortega Guillén
Rafael Torres Cordón
Albert Sala Torres
Alfredo Vega Rodríguez

Dilluns, 5 d'agost de 2013

Reunides les persones esmentades, membres de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Malgrat de Mar, a les 13.00 hores del dia 18 d'abril de 2013, a la Sala de Juntes de l'Ajuntament de Malgrat de Mar, acorden el següent text:

PROPOSTES CONDICIONS LABORALS

JORNADA DE TREBALL

La jornada laboral per a tot el personal serà de 37 hores i 30 minuts de dilluns a divendres, excepte per a la policia local, sent l'equivalent en còmput anual de mil sis-cents seixanta quatre hores anuals.

Seràn festes a tots els efectes els dies que assenyali el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya, els 2 dies de festa local a Malgrat de Mar i els dies 24 i 31 de desembre, prestant-se, en aquests darrers, el Servei d'Informació i Registre.

Els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

Així mateix, els calendaris laborals incorporaran, com a màxim, dos dies de permís, quan festivitats laborals d'àmbit estatal i autonòmic de caràcter retribuït, no recuperable, coincideixin amb dissabte.

Per resolució de l'Alcaldia i amb anterioritat al dia 28 de febrer de cada any es determinarà, quan escaigui, la incorporació dels dies de permís al fet que es refereix aquest apartat i s'establiran les instruccions que, en aquesta matèria, han de respectar els citats calendaris laborals.

DESCANS EN JORNADA CONTINUADA

Durant la jornada de treball es podrà gaudir d'una pausa per un període de 30 minuts, que es computarà com a treball efectiu.

VACANCES

Es fixa un període de vacances de 22 dies hàbils.

A aquests efectes els dissabtes es consideraran inhàbils, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

El personal que entri a treballar en el transcurs de l'any natural tindrà dret a la part proporcional de vacances que li correspongui pel període transcorregut des de la seva entrada a l'Ajuntament, fins a final d'any.

Els funcionaris/àries en pràctiques computen el temps de pràctiques.

Les vacances es gaudiran, prèvia autorització i sempre que resulti compatible amb les necessitats del servei, dins de l'any natural i fins al 15 de gener de l'any següent, en períodes mínims de 5 dies hàbils consecutius.

Sense perjudici de l'anterior, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, dels dies de vacances previstos en el punt anterior, es podrà sol·licitar el gaudi independent de fins a 5 dies hàbils per any natural.

Quan el període de vacances prèviament fixat o autoritzat, i el gaudi de les quals no s'hagi iniciat, pugui coincidir en el temps amb una situació d'incapacitat temporal, risc durant la lactància, risc durant l'embaràs o amb els permisos de maternitat o paternitat o permís acumulat de lactància, es podrà gaudir en data diferent.

Quan les situacions o permisos indicats en el paràgraf anterior impedeixin iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al que corresponguin, les mateixes es podran gaudir en any natural diferent.

En el supòsit d'incapacitat temporal, el període de vacances es podrà gaudir una vegada hagi finalitzat aquesta incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Si durant el gaudi del període de vacances autoritzat, sobrevingués el permís de maternitat o paternitat, o una situació d'incapacitat temporal, el període de vacances quedarà interromput podent gaudir-se el temps que resti en un període

Dilluns, 5 d'agost de 2013

diferent. En el cas que la durada dels citats permisos o d'aquesta situació impedeixi el gaudi de les vacances dins de l'any natural al que corresponguin, les mateixes es podran gaudir l'any natural posterior.

L'Alcaldia aprovarà el Pla de vacances sempre abans del 31 de maig. A tal efecte el període per la sol·licitud del gaudi de les vacances es fixa entre l'1 d'abril i el 15 de maig. Aquest sistema general es podrà modificar en els casos en que l'interessat ho sol·liciti i ho justifiqui degudament, sempre salvaguardant les necessitats del servei.

La preferència de petició de torns de vacances es regirà, en cas de desacord de conformitat amb els barems preferencials que es determinin en la legislació reguladora.

LLICÈNCIES I PERMISOS RETRIBUÏTS

Els empleats municipals, sense la pèrdua de drets ni de retribucions i mitjançant avís i justificació podran absentar-se del treball per les causes i temps següents:

1. Permís per matrimoni

Per raó de matrimoni o convivència de fet: 15 dies naturals consecutius. Els conjugues o convivents en poden gaudir dins del termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

La convivència de fet s'haurà de justificar documentalment mitjançant el certificat del Registre de les Parelles de fet, escriptura pública o amb certificat de convivència amb fills en comú.

2. Permís per matrimoni d'un familiar

1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

3. Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

4. Permís per adopció o acolliment internacional

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptant, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudiment d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

5. Permís per maternitat

a) El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

b) En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

c) En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

Dilluns, 5 d'agost de 2013

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

e) El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

f) L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

6. Permís de paternitat

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per a la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

El gaudiment del permís per paternitat comportarà la instància de l'empleat/da a la prestació que per aquest sentit, ofereix la Seguretat Social, consistent en una prestació de 13 dies de salari. Tot això, comportarà el corresponent descompte (dels referits 13 dies) a la nòmina corresponent.

7. Permís per lactància

El permís per lactància, per un fill o filla menor de 12 mesos, és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per maternitat.

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

8. Permís per a atendre fills prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

9. Permisos per atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Dilluns, 5 d'agost de 2013

10. Permís prenatal

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

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

11. Permís per mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar

a) Per la mort, l'accident o la malaltia greu d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies hàbils. En cas de desplaçament a un altre localitat 5 dies hàbils.

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

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies hàbils.

b) Per l'hospitalització d'un familiar fins el primer grau de consanguinitat: fins a 3 dies hàbils. En cas de desplaçament a una altra localitat fins a 5 dies hàbils.

S'entén per hospitalització aquella que sigui superior a 24 hores i hagi estat necessària per a l'observació, o la intervenció quirúrgica de la persona afectada.

El permís no podrà ser superior als dies efectius d'hospitalització, llevat de que s'acrediti fefaentment la necessitat d'un procés de rehabilitació i/o assistència domiciliària que requereixi suport de tercera persona.

c) Per intervenció quirúrgica que no requereixi internament, d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat: el dia en que es practiqui la intervenció.

d) En tots els casos, els hospitals de Blanes i Calella es consideren de la mateixa localitat.

e) En cas de defunció d'un fill/a o del cònjuge o parella estable, tenint, en aquest cas, fills en edat preescolar o disminuïts físics o psíquics s'ampliarà la llicència fins a 10 dies hàbils.

12. Permís per trasllat de domicili

Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 1 dia hàbil. Si comporta trasllat a una altra localitat, 2 dies hàbils en un radi màxim de 20 km i 4 dies hàbils en un radi superior als 20 km.

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

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

D'acord amb la jurisprudència es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

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

La visita mèdica a un especialista comptarà com un permís de caràcter inexcusable.

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

Dilluns, 5 d'agost de 2013

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

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

15. Permisos per situacions de violència de gènere

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

16. Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites al metge general per a un mateix o per visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

17. Permís per cura de fill menor afectat per una malaltia greu

Els empleats públics tindran dret, sempre que els dos progenitors treballin, a una reducció de la jornada de treball de almenys la meitat de la seva durada, i percebre les retribucions íntegres per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill menor d'edat afectat per qualsevol malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, continuada i permanent acreditada per informe del servei públic de salut corresponent i, com a màxim, fins que el menor faci els 18 anys.

En el cas que ambdós progenitors treballin a l'Ajuntament de Malgrat de Mar, tants sols podrà gaudir-ne un d'ells.

18. Assumptes personals

Es podrà disposar de 3 dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personal sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense danys per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del funcionari/treballador al qual es concedeix el permís.

Aquest dies d'assumptes personals es podran gaudir per hores amb una equivalència de 25 hores. Si l'absència durant la jornada és superior a 3,5 hores, computarà com un dia sencer.

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

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

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

El fet de no gaudir d'aquests dies de permís no donarà dret a cap compensació econòmica, i el termini màxim finalitzarà el 31 de gener de l'any següent.

Tals dies no podran acumular-se als períodes de vacances anuals.

Sense perjudici de l'anterior, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, els dies per assumptes particulars podran acumular-se als dies de vacances que es gaudeixin de forma independent.

19. Condicions generals

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

Dilluns, 5 d'agost de 2013

LLICÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS

El règim dels permisos i llicències regulats en aquest article serà el determinat pels permisos i llicències de l'article anterior, diferenciant-se d'aquests pel seu caràcter no retribuït o recuperable:

1. Atenció a familiars per malaltia greu

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat en cas de malalties greus, per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís. L'empleat conservarà el dret al reingrés al seu lloc de treball i serà computable a efectes d'antiguitat.

2. Assumptes propis

Els empleats/des municipals, amb una antiguitat mínima reconeguda de 6 mesos a l'Ajuntament, podran sol·licitar llicències sense sou, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La seva concessió estarà sotmesa a les necessitats del servei. Un cop finalitzada la llicència es reincorporarà al seu lloc de treball.

3. Estudis sobre matèries relacionades amb el lloc de treball

Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat/da presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, l'empleat/da té dret a percebre totes les retribucions. L'apreciació d'aquest interès per part de l'Administració requerirà resolució expressa de l'òrgan competent en matèria de personal amb informe favorable del Servei de Recursos Humans.

Tots els permisos i llicències d'aquest article i l'anterior podran ser absorbits per qualsevol disposició normativa d'aplicació quan aquesta millori els termes d'aquest conveni/Acord. Cada permís o llicència respon a un supòsit de fet específic que el justifica; qualsevol disposició general futura que estableixi o modifiqui algun tipus de permís o llicència implicarà l'absorció del permís o llicència regulat en aquest Acord si respon al mateix supòsit de fet, malgrat tingui una altra denominació.

EXCEDÈNCIES

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

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

Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

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

Els empleats públics en aquesta situació podran participar en els cursos formatius que convoqui l'Administració.

2. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

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

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la

Dilluns, 5 d'agost de 2013

reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Els empleats públics en aquesta situació podran participar en els cursos formatius que convoqui l'Administració.

3. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

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

4. Excedència voluntària per violència de gènere

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

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere

5. L'excedència voluntària per agrupació familiar

Es pot concedir sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als empleats/des el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el regim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

6. L'excedència voluntària per interès particular

Es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors. La concessió de la present excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No podrà declarar-se quan al empleat/da públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passi a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el regim de la Seguretat Social que li siguin d'aplicació.

REDUCCIONS DE JORNADA

1. Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions

Sens perjudici del que estableix l'apartat 3, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb una reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Dilluns, 5 d'agost de 2013

2. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

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

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

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

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.
- e) Per tenir cura d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, es té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins a un cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i durant un mes. En el cas de que existeixin més d'un titular amb aquest dret i pel mateix fet causant, el temps d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini d'un mes.
- f) A l'Ajuntament de Malgrat de Mar es podran sol·licitar reduccions inferiors al terç de la jornada laboral, s'estableix per aquest casos el següent barem de retribució:

Per 1 hora de reducció, el 95%.

Per 1 hora i mitja, el 90%.

Per 2 hores, el 83%.

4. Jornada reduïda per interès particular

En aquells casos en què resulti compatible amb la naturalesa del lloc exercit i amb les funcions del centre de treball, el personal que ocupi llocs de treball amb complement de destí igual o inferior a 28, podrà sol·licitar a l'òrgan competent el reconeixement d'una jornada reduïda.

Aquesta reducció de jornada s'atorgarà segons les necessitats del servei, sempre, per mutu acord, i serà incompatible amb cap altra reducció de jornada. No es podrà reconèixer al personal que presti serveis en règim d'especial dedicació.

5. Requisits de concessió

Les reduccions de jornada esmentades són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat i no es poden concedir a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin de manera alternativa, sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

INCAPACITAT TRANSITÒRIA

Tot el personal acollit al Règim General de la Seguretat Social, que es trobi en situació d'incapacitat temporal, se li reconeixeran els següents complements:

1. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, fins al tercer dia, se li reconeixerà un complement retributiu del 50% de les retribucions que es vinguessin percebent en el mes anterior al de causar-se la incapacitat. Des del quart fins al vintè, ambdós inclosos, es reconeixerà un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions que vinguessin corresponen

Dilluns, 5 d'agost de 2013

a aquest personal en el mes anterior al de causar-se la incapacitat. A partir del vint-i-unè, inclusiu, se li reconeixerà una prestació equivalent al 100% de les retribucions que es vinguessin percebent en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

Excepcionalment, i amb la deguda justificació, el complement assolirà com a màxim el 100% de les retribucions des del primer dia de la Incapacitat Temporal, en els supòsits següents:

- Situacions d'incapacitat temporal que es produeixin per hospitalització.
- Situacions d'incapacitat temporal que es produeixin per intervenció quirúrgica.
- Situacions d'incapacitat temporal que es produeixin per un quadre gripal que pugui afectar al normal desenvolupament de l'activitat laboral, per dues vegades l'any i durant els tres primer dies d'IT, amb justificant metge.
- Situacions d'incapacitat temporal que es produeixin durant l'embaràs i les que vinguin motivades per una situació de violència de gènere.
- Situacions d'incapacitat temporal que es produeixin en el cas de malalties greus recollides en el llistat annex al RD 1148/2011, de 29 de juliol.
- Qualsevol altre cas no recollit en els supòsits anteriors es portarà al Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

En els supòsits de recaiguda en un mateix procés patològic amb una interrupció inferior a 6 mesos no donaran lloc a la concessió de nou còmput d'assignació de complements retributius sinó a la continuació de l'anterior.

2. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social, serà complementada durant tot el període de durada de la mateixa, fins al 100% de les retribucions que vingués percebent aquest personal el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

3. La quantia de la prestació retributiva s'entendrà integrada per la mensualitat ordinària, comprensiva només dels havers fixes i periòdics.

INDISPOSICIONS

En cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores i per 4 vegades en 1 any. Serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei al qual s'estigui adscrit, el qual ho comunicarà al Departament de Personal, i l'endemà aportar justificant metge, sigui del CAP o de la Mútua. En el cas de no comunicar o justificar convenientment l'absència o en cas de superar el límit de 4 dies anuals, els dies d'absència es descomptaran de la nòmina amb la mateixa proporció que el que disposa l'article que fa referència a l'incapacitat temporal.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

S'equipararà la figura de progenitor o progenitora a la de tutor legal.

I no havent-hi altre assumpte a tractar es dóna l'acte per finalitzat, del qual s'estén la present acta, que es signada per tots els membres assistents.

Barcelona, 4 de juny de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès