

Generalitat de Catalunya

Barcelona, 23 de desembre de 2009.
La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010000123



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució d'1 de desembre de 2009, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Collbató per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815862).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Collbató, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de juny de 2009, i d'acord 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, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, 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'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Collbató per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815862) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS

Article 1

Determinació de les parts

Aquest acord s'ha negociat a la Mesa de Negociació entre l'Ajuntament de Collbató¹ i els representants del personal laboral així com les organitzacions sindicals representatives del personal funcionari.

(¹) D'aquí endavant, l'Ajuntament).

Article 2

Àmbit personal

El present Acord serà d'aplicació a tot el personal que presti serveis a l'ajuntament de Collbató. Estan exclosos el personal eventual i el personal laboral d'alta direcció.

Article 3

Vigència

Aquest Acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data. Tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2011. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants. Aquesta denúncia s'haurà d'efectuar un mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part.

Article 4

Garanties

Es respectaran ad personam les condicions vigents amb anterioritat a la signatura del present Acord, sempre que la Llei ho permeti i quan aquestes condicions siguin més favorables en còmput anual que les establertes en el present Acord.

Article 5

Vinculació a la totalitat

El present Acord forma un tot únic i indivisible. Com tal, per a la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats, no pot considerar-se aïlladament.

Article 6

Comissió paritària de seguiment

Per tal de vigilar el compliment de l'Acord i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de 15 dies hàbils, es constituirà una comissió paritària de seguiment. S'haurà de reunir, a petició de qualsevol de les parts, en un termini màxim de 7 dies hàbils.

Formaran aquesta Comissió 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants del personal. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

En cas de manca d'acord sobre la interpretació o aplicació d'aquest Acord, ambdues parts acorden expressa i voluntàriament sotmetre la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

Article 7

Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

Article 8

Classificació professional

La classificació professional té per objecte

determinar i definir els diferents grups en què poden agrupar-se els/les treballadors/es, d'acord amb la titulació i formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

L'escala, grup de titulació, categoria i lloc de treball defineix la prestació dels empleats públics i les funcions a realitzar, i determina la carrera i promoció professional.

El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Acord requereix la prèvia negociació amb la representació del personal, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Aquesta representació haurà d'emetre'n informe en el termini màxim de quinze dies.

Els grups establerts per a la funció pública són:

Grup A.

Subgrup A1: Grau superior universitari (o postgrau).

Subgrup A2: Grau mitjà universitari (o postgrau).

Grup B: (Títol de tècnic superior).

Grup C.

Subgrup C1: títol de batxiller o tècnic.

Subgrup C2: títol de graduat/da escolar, ESO.

AP: Agrupacions professionals sense titulació/certificat d'escolaritat.

La mobilitat funcional entre categories del mateix grup no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la funció o prestació laboral.

Article 9

Definició i valoració de llocs de treball

Les modificacions i/o actualitzacions de la valoració de llocs de treball seran negociades amb la representació dels empleats públics.

Article 10

Jornada i horari de treball

10.1. La jornada de treball del personal serà 37.30 hores² setmanals-, sense perjudici d'allò que es regula en l'apartat 10.6 d'aquest article respecte dedicacions especials.

(²) En els horaris, la xifra després de: reflecteix minuts, no fraccions d'hora).

10.2. La jornada del cos de guàrdia municipal està subjecte al còmput anual de 1.800 hores que integren: 1687,5 hores corresponents a la jornada de 37,5 hores més 112,5 hores, corresponents a la prolongació horària que té el servei, d'acord amb la Disposició Addicional Segona.

10.3. El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. S'aprovarà anualment, d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb la representació del personal.

10.4. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la Corporació.

10.5. En jornada continuada mínima de 6 hores, s'estableix un temps de descans de 30

Generalitat de Catalunya

minuts diaris, computable com a treball efectiu. Atenent a les necessitats del servei, els/les responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual cadascun/a dels treballadors/es de la Corporació haurà de gaudir aquest descans.

En tot cas de 9 a 11 hores es disposarà del període de descans per esmorzar, essent obligatori fixar el control horari. S'exceptuen els serveis que es realitzen fora de les dependències municipals.

El cos de guàrdia municipal, per raó de la especificitat del servei disposarà de trenta (30) minuts diaris de descans per als torns de tarda i torn central, sempre que aquests torns establint una jornada continuada mínima de sis (6) hores.

Els torns intensius del matí i de la nit (torns de 12 hores continuades) disposaran de seixanta (60) minuts per cadascun dels àpats que corresponguin al torn, dinar o sopar; que es gaudiran preferentment, de 14:30 a 15:30 hores, per dinar i de 21:30 a 22:30 per sopar.

En tot cas, l'horari de gaudi d'aquest descans es subordinarà a les necessitats d'atendre urgències d'atenció prioritària.

10.5. Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual dels col·lectius subjectes a jornades especials o distribució irregular de la jornada, s'aplicarà el següent càlcul:

Els dies naturals de l'any, menys 22 dies de vacances, 52 dissabtes, 52 diumenges i 14 festius, dona com a resultat el còmput d'hores anuals.

a) El personal que així ho determini la relació de llocs de treball, gaudirà de flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada de treball. Aquesta flexibilitat consistirà en la possibilitat de començar i acabar la jornada fins a vint minuts abans o després de l'hora establerta, però sempre respectant el còmput setmanal d'hores efectives de treball.

b) En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial i diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

c) El personal subjecte a torns haurà de conèixer amb una periodicitat mensual els quadrants horaris corresponents.

d) Amb caràcter general, s'estableix un horari de permanència obligatòria de 9 a 14 hores. El temps restant, fins la jornada setmanal ordinària, es realitzarà en horari de matí o de tarda, en funció de la millor atenció a la ciutadania, i al bon funcionament dels serveis.

10.6. Els col·lectius que es citen a continuació gaudiran de dedicació especial en els termes que es regula:

a) Administració.

Amb caràcter general, el seu horari es farà entre 8 i 15 hores, de dilluns a divendres i els dijous de 17 a 19:30 hores.

L'horari d'estiu* serà de 8 a 15 hores.

* entenent per estiu els mesos de juliol i agost.

No obstant, quan les característiques d'aquests llocs requereixen una àmplia dedica-

ció i flexibilitat en el desenvolupament de les funcions i responsabilitats assignades, això implicarà la lliure disponibilitat dels ocupants per requerir-los fora de l'horari general. Llaavors, l'escreix es compensarà amb una reducció de la jornada establerta.

Els casos d'especial dedicació, es compensaran mitjançant el complement de dedicació - nivell 1, regulat a l'article 17 del present Acord.

La compensació d'aquest nivell de dedicació serà incompatible amb les gratificacions per serveis extraordinaris.

b) Personal tècnic.

El seu horari es farà preferentment entre 8 i 15 hores de dilluns a divendres i els dijous de 17 a 19:30 hores.

L'horari d'estiu* serà de 8 a 15 hores.

* entenent per estiu els mesos de juliol i agost.

No obstant, les especials característiques de les funcions i tasques a desenvolupar podran determinar distribucions horàries diferents.

Es procurarà que la distribució horària que s'hagi d'establir fora de la franja preferent es fixi a l'empleat/da amb una anticipació raonable.

Aquestes condicions especials de dedicació es compensaran mitjançant el complement de dedicació - nivell 2, regulat a l'article 17 del present Conveni.

c) Brigada d'Obres; Serveis de Jardineria, de neteja de la via pública i recollida de mobles i de manteniment d'enllumenat públic.

Horari d'estiu*: de 7:00 a 14:00 hores.

Horari d'hivern**: de 8:00 a 15:30 hores.

* entenent per estiu els mesos de juliol i agost.

** L'horari d'hivern serà, d'octubre a abril, de 8:00 a 15:30, i maig, juny i setembre de 7:00 a 14:30 hores, per adaptar millor la climatologia al treball realitzat a l'aire lliure. En qualsevol cas, serà el Cap del Servei qui determinarà la data concreta pel canvi d'horari dins la franja d'hivern.

El calendari de festivitats locals anuals determinarà actuacions puntuals de suport de tot el personal de la brigada d'obres fora dels horaris habituals de prestació de servei. Els períodes de vacances, permisos i llicències s'ajustaran al servei a cobrir.

Es procurarà que la distribució que s'hagi de realitzar fora de la jornada ordinària es fixi a l'empleat/da amb una anticipació raonable.

Aquestes condicions especials de dedicació es compensaran mitjançant el complement de dedicació - nivell 3, regulat a l'article 17 del present Conveni.

d) Conductors d'autobús.

El personal que prestei serveis com conductors d'autobús realitzaran torns, d'acord amb les estipulacions fixades des de la regidoria.

e) Brigada de Neteja.

Aquest servei es realitzarà per torns, d'acord amb les estipulacions establertes per la regidoria i pel Cap de serveis corresponents.

El servei de guàrdia cobrirà sols les urgències degudes a imprevistos. Aquests serveis

d'urgència es compensaran com a hores extraordinàries, seguint els principis establerts al conveni.

f) Escola Bressol.

El seu calendari de treball s'ajustarà al que disposi el Departament d'Ensenyament de la Generalitat per a les Llars d'Infants Públiques. Serà de setembre a juliol i de dilluns a divendres.

L'horari de dinar es programarà per l'equip directiu establint dos torns entre les 13:00 i les 15:00 hores.

L'última quinzena del mes de juliol es dedicarà a cursos de formació i a preparació dels materials de treball del proper curs.

L'horari d'atenció als infants serà de 9 a 16:45 hores.

Abans de l'inici de cada curs, el personal adscrit a aquest servei formularà proposta de distribució horària. En el seu conjunt, haurà de garantir el cobriment dels serveis esmentats i també l'horari de despatx del personal. Aquest horari haurà de comptar amb l'acord del/de la responsable municipal i el vist i plau del/de la regidor/ respectiu/va.

Tot el personal dedicarà les hores necessàries a la preparació de festes, assemblees de pares, claustres i a la resta de serveis que la direcció estimi convenients.

g) Conserge Col·legi.

Se li aplicarà el calendari oficial de festivitats establert pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya per als col·legis públics, més els dos dies festius d'àmbit local.

Abans de l'inici de cada curs, s'establirà la proposta de distribució horària. Haurà de comptar amb l'acord de la direcció del centre i del/de la responsable municipal, i amb el vist i plau del/de la regidor/a respectiu/va.

h) Personal de Coves.

El seu horari el determinaran el regidor i el cap del servei responsables. S'establirà de dimarts a diumenge.

i) Bibliotecari/ària.

Abans de l'inici de cada curs, s'establirà la proposta de distribució horària. Haurà de comptar amb l'acord del/de la responsable municipal i amb el vist i plau del/de la regidor/a respectiu/va.

j) Agents del cos de guàrdia municipal.

Es realitzaran torns, la seva organització, els quadrants horaris i l'horari nocturn serà fixat pel Reglament d'Organització del Servei. A manca d'aquest, per la regidoria i des del Cap del servei.

Amb motiu de la celebració de festivitats locals, s'adaptarà l'horari.

Els casos d'especial dedicació, es compensaran mitjançant el complement de dedicació - nivell 1, regulat a l'article 17 del present Acord.

10.7. L'horari d'estiu, previst pels mesos de juliol i agost només serà d'aplicació als treballadors amb jornada complerta, i no s'aplicarà proporcionalment per les jornades inferiors a la jornada complerta habitual de 37:30 hores setmanals.

10.8. Els casos de manca d'acord sobre l'aplicació o interpretació dels horaris estipu-

Generalitat de Catalunya

lats al punt 10.6, es tractaran en la comissió paritària de seguiment.

Article 11

Vacances

Durant cada any complert de servei, el personal gaudirà d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos (22) dies laborables. Per al personal del cos de guàrdia municipal, el còmput serà de trenta (30) dies naturals.

Quan el temps treballat sigui inferior a l'any, tindrà dret a la part proporcional de vacances que correspongui.

Els dies de vacances no poden substituir-se per compensació econòmica.

Les vacances es gaudiran preferentment els mesos de juny a setembre a excepció del cos de guàrdia municipal. En cas que no fos possible, dins l'any natural i fins al quinze (15) de gener de l'any següent. Com a criteri general, es gaudiran en un sol període. Podran fragmentar-se en dos (2) períodes, com a mínim de cinc (5) dies hàbils consecutius. Els períodes vacacionals han de compatibilitzar-se amb les necessitats del servei.

El personal facilitarà a la corporació la seva proposta, amb un mes d'antelació a la data en què la corporació hagi d'aprovar els períodes de vacances. La Corporació els donarà a conèixer amb una antelació mínima de dos mesos al període de gaudí.

Per raons organitzatives i de les especificitats del servei, les vacances del cos de guàrdia municipal es gaudiran els mesos compresos entre juny i desembre i en períodes de quinze (15) dies.

El personal del cos de guàrdia municipal presentarà la seva proposta a data màxima 15 de maig.

El personal destinat al servei de turisme de les coves no podrà realitzar vacances el mes d'agost degut a l'afluència massiva de visitants a les mateixes.

Article 12

Assumptes personals

Com a màxim, es pot disposar de nou (9) dies de permís a l'any, per assumptes personals sense justificació. La seva concessió es subordina a les necessitats del servei. En tots els casos, caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del personal al qual es concedeix el permís.

Com a criteri general, sis (6) d'aquest dies es fixaran vinculats a les festivitats de Setmana Santa i de Nadal-Reis. Els tres restants seran de lliure elecció, però no podran anar-se a les festes que resultin de la fixació dels sis dies abans esmentats.

El personal podrà aplicar a assumptes personals hores gaudides per aquest concepte, establint-se un mínim d'aplicació de 2 hores.

Per al personal del Cos de Guàrdia Municipal, s'establiran torns específics, amb l'objectiu de garantir la cobertura del servei.

Els dies d'assumptes personals previstos a l'article 48.2 de l'EBEP seran d'aplicació al personal laboral.

Article 13

Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Condicions generals comuns a totes les mesures.

Als empleats públics funcionaris temporals els seran d'aplicació les mesures de conciliació regulades en aquesta capítol, llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures igualment s'aplicaran tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliments permanents o preadoptius.

Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitors. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitors d'aquests fills les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

13.1 Permisos. Condicions generals d'exercici.

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

A). Permís per matrimoni.

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

B). Permís per matrimoni d'un familiar.

Els treballadors als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'un 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 dos dies si el

matrimoni té lloc fora de Catalunya.

C). Permís de maternitat per part.

1. El permís de maternitat per part té una duració de setze (16) setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part múltiple, a dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple. 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.

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

3. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. 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. 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.

4. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. 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.

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

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

D). Permís de maternitat per adopció o

Generalitat de Catalunya

acolliment.

1. El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu com permanent o simple, tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció del treballador/a a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

En el cas de que ambdós progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

2. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. 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.

3. Si es tracta d'una adopció internacional es tindrà dret a més a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques segons l'EBEP.

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

5. Els supòsits d'adopció o acolliment seran els que s'estableixin en la normativa reguladora estatal o de la respectiva comunitat autònoma, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

E). Permís per naixement, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/da 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 deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

F). Permís de paternitat.

1. El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment i fins que fineixi el

permís de maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

2. 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.

G).- permís per lactància.

1. El treballador/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint (20) setmanes.

Pot gaudir d'aquest permís qualsevol dels progenitors, però en el cas de que ambdós treballin només es pot concedir a un d'ells pel mateix fet causant.

2. 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.

H). Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització. Aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. El gaudiment d'aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

I). Permisos per a 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 com a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

J). Permís prenatal.

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals 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.

2. 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.

K). Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

L). Permís sense retribució per a atendre un familiar.

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

LI). Permisos per situacions de violència de gènere.

1. 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, totals o parcials, 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.

2. Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que en els supòsits no inclosos a l'article 13.3 d'aquest Acord comportaran la disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

M). Permisos de flexibilitat horària recuperable.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència 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.

13.2 període de vacances en relació a determinats permisos.

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix

Generalitat de Catalunya

de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

13.3 reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió.

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest Acord són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

2. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

A). Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.

1. Els treballadors/es gaudiran d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

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

Els treballadors/es 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 sis 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) Per tenir 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.

C). Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

1. 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.

2. 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.

Article 14

Permisos i excedències del personal

14.1 Permisos retribuïts.

Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Per trasllat de domicili sense canvi de municipi, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

b) Per concursar a exàmens finals en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc. Per a altres proves definitives i alliberadores, el temps indispensable per realitzar-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

c) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu, el temps indispensable per complir-los. Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació, caldrà comunicar prèviament a l'Ajuntament la dedicació horària i els dies concrets per al seu compliment als efectes de preveure les necessitats del servei.

De conformitat amb els articles 37.3 d) i 46.1 de l'Estatut dels Treballadors, quan el compliment d'aquests deures suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de tres mesos, l'Ajuntament podrà passar la persona afectada a la situació d'excedència forçosa.

Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi en quant a la durada de l'absència i a la compensació econòmica.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimonies o altres activitats que correspongui a interès particular.

14.2 Així mateix, es concedeix el temps necessari per a l'assistència a enterraments de familiars en primer grau de parentiu i/o de consanguinitat dels companys/es de feina o dels mateixos/es companys/es, si les necessitats del servei ho fan possible.

Article 15

Llicències i excedències del personal

15.1. Es pot 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 el/la treballador/a presta serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el/la treballador/a té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal. No obstant això, excepcionalment, l'Escola d'Administració Pública pot establir en la convocatòria dels cursos l'interès de l'Administració.

15.2. Es poden concedir llicències/suspensió per assumptes propis, sense cap retribució. La seva durada acumulada no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La seva concessió es subordinarà a les necessitats del servei.

15.3. Es concediran les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació setmanalment, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

15.4. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria. Es considerarà com a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre, que amb caràcter previ, es comuniquin a l'Ajuntament. Forma de acreditar-ho: justificant relatiu a la impartició i assistència al curs en els dies i hores assenyalades.

Article 16

Gaudiment dels permisos i llicències

D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, s'hauran de gaudir immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat. Així mateix, esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en l'endemig un cap de setmana, dies de descans intersetmanals o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes personals.

La justificació de les causes de gaudiment de permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al començament del mateix. Si fos impossible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

De no procedir-se a la justificació, el permís s'entendrà no concedit.

La no incorporació del/de la funcionari/ària amb reserva de plaça en el termini legal donarà lloc a les conseqüències previstes legalment.

CAPÍTOL III. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 17

Retribucions

17.1. Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajunta-

Generalitat de Catalunya

ment tindran l'estructura i seran dels imports establerts amb caràcter bàsic per a la Funció Pública.

a) Salari Base³. És el que correspon al treballador/a segons el grup professional que tingui reconegut, conforme a l'article 8 de l'Acord.

b) Triennis. Consisteix en una quantitat igual per a cada grup i per a cada tres anys de serveis en aquest. Els criteris de meritació i discriminació seran els establerts per a la Funció Pública.

c) Gratificacions extraordinàries. El personal percebrà dues pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre.

d) Complement de Destinació⁴. És el corresponent al nivell del lloc que efectivament s'ocupa. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treballs (o en absència d'aquesta en el Catàleg). És un concepte vinculat al lloc de treball amb caràcter consolidable, en els termes establerts per a la funció pública.

e) Complement Específic⁵. Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com la especial dificultat, el grau de dedicació, la responsabilitat, perillositat, penalitat, etc. La seva quantia serà la que en cada moment figuri en la relació de llocs de treball (o en absència d'aquesta en el Catàleg). És un concepte vinculat al lloc de treball, amb caràcter no consolidable.

f) Complement de Productivitat⁶. La seva finalitat és retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el treballador desenvolupa el seu treball. És un concepte establert en funció de les condicions personals i del treball desenvolupat amb un caràcter no consolidable.

g) Complement d'Especial Dedicació⁷. Mitjançant aquest concepte, es compensaran tres nivells de dedicació:

CED-1. Aquells llocs de treball que requereixin una dedicació per sobre de l'establerta amb caràcter general i una àmplia disponibilitat dels seus/seves ocupants a treballar fora de l'horari general.

La compensació d'aquest nivell de dedicació serà incompatible amb les gratificacions per serveis extraordinaris o eventuais complements per prolongació de jornada.

CED-2. Aquells llocs de treball que per les seves característiques de les funcions i tasques a desenvolupar requereixin de distribucions horàries diferents a la jornada i horari general. La seva jornada no podrà ultrapassar el còmput anual (o altre) de jornada establert al present Acord.

Es procurarà que la distribució horària a fer fora de l'horari general s'estableixi amb una anticipació raonable.

(³) d'aquí endavant, SB).

(⁴) d'aquí endavant, CD).

(⁵) d'aquí endavant, CE).

(⁶) d'aquí endavant, CP).

(⁷) d'aquí endavant, CED).

CED-3. S'aplica als llocs de treball corresponents a la Brigada d'Obres, i als serveis de Jardineria, de neteja de la via pública i reco-

llida de mobles, de manteniment d'enllumenat públic i de neteja de les instal·lacions municipals, quan requereixin una especial distribució de la jornada, en els termes establerts a l'article 10 del present Acord, sobre dedicacions especials.

17.2. Les retribucions complementàries es percebran en funció del lloc de treball que es desenvolupi.

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

Els representants dels treballadors seran informats amb caràcter previ de les propostes que es presentin sobre aquesta matèria.

17.4. El personal que, mitjançant nomenament que ho autoritzi, desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu, tindrà dret a la percepció de les retribucions corresponents al lloc que desenvolupi. No obstant, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la seva consolidació.

Article 18

Hores extraordinàries

Amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, les parts signants d'aquest Acord manifesten la seva voluntat d'eliminar en tot el possible la realització d'hores extraordinàries, tot potenciant els mecanismes necessaris.

Tindran la consideració de serveis extraordinaris els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest Acord. Respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

El temps de treball corresponent a hores extraordinàries es compensarà preferentment amb temps de descans. Si les necessitats del servei ho impedeixen, es compensarà mitjançant retribució econòmica.

18.1. En el cas que es compensi amb temps de descans, s'aplicarà el quadre següent per hora extraordinària treballada:

Dia: Laborable: dilluns a divendres. Horari: Diürn: 6:00 a 22:00. Nocturn: 22:00 a 6:00. Compensació: 1:00 hora.

Dia: Dissabte, diumenge i festiu. Horari: 0:00 a 24:00. Compensació: 1:30 hora.

a) Quan la franja d'horari habitual compregui horaris considerats en aquest paràgraf com a extraordinaris, s'entén que no tindran aquesta consideració.

b) La compensació amb temps de descans s'efectuarà en un termini no superior als quatre mesos des de la data de la prestació de les hores extres.

18.2. Quan les hores extraordinàries es retribueixen econòmicament, s'aplicarà el quadre següent d'imports bruts (EUR/hora):

Grup	A	B
Ordinària	21,10	17,42

Grup	A	B
Nocturna	26,47	22,74
Festiva	31,66	27,11
Festiva nocturna	37,02	31,82

Grup	C	D	E
Ordinària	15,26	14,67	13,05
Nocturna	20,02	18,56	14,34
Festiva	22,84	21,97	16,24
Festiva nocturna	27,16	25,76	22,78

Els imports que s'hi recullen s'incrementaran en el mateix percentatge que ho facin les retribucions del personal de l'Ajuntament segons disposicions legalment establertes.

S'estableix un límit de 60 hores per persona a l'any d'hores extraordinàries amb retribució econòmica.

Article 19

Increment de retribucions

Durant la vigència del present Acord, l'increment de retribucions serà el previst per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat o llei que la substitueixi per a cada exercici.

Article 20

Indemnitzacions per raó del servei

20.1. Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent pel personal funcionari.

20.2. Vista Judicial. El personal que, per motius de treball, sigui requerit judicialment per a prestar declaració o assistir a judici percebrà la quantitat de 63,67 EUR si la distància al jutjat no supera els 20km., o 84,90 EUR si supera els 20km.

Aquests imports s'actualitzaran en el mateix percentatge que ho facin les retribucions del personal de l'Ajuntament, segons les disposicions legalment establertes.

Article 21

Nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina mensual en el compte corrent de cada treballador/a serà el dia 30 de cada mes. Si coincideix en dissabte o festiu, l'ingrés es farà el dia abans.

Respecte de les pagues extraordinàries de juny i desembre, l'ingrés es farà abans dels dies 23 de juny i de desembre, respectivament.

CAPÍTOL IV. MILLORES SOCIALS

Article 22

Jubilació

L'edat de jubilació forçosa s'estableix als 65 anys.

La Corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i n'informarà la representació del personal, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacances mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

El personal que ho desitgi i pugui, podrà demanar la seva jubilació a partir dels seixanta anys. Haurà de trametre la sol·licitud

Generalitat de Catalunya

en el termini màxim d'un mes des de la data de compliment de l'edat corresponent.

Article 23

Incapacitat temporal

La situació d'incapacitat temporal s'ha de justificar mitjançant els comunicats dels serveis públics de salut emesos d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent.

En cas de situació d'incapacitat temporal, la Corporació abonarà el cent per cent (100%) de les retribucions íntegres durant el període de baixa, fins que s'incorpori de nou a l'activitat i amb un màxim de tres (3) mesos a l'any, bé sigui en una sola baixa, bé en varies acumulades.

En supòsits excepcionals, la Corporació podrà acordar el manteniment d'aquesta retribució per un període superior als tres (3) mesos.

El personal en situació d'incapacitat temporal estaran obligats a sotmetre's als controls mèdics que l'Ajuntament estableixi. En cas contrari, podran suprimir-se-li els complements de retribució establerts a l'apartat anterior.

Article 24

Assegurança

La Corporació té contractada una pòlissa d'assegurança en favor del personal al seu servei amb les següents cobertures i imports:

Mort per accident 24 hores: 36.000,00 EUR.

Incapacitat permanent parcial per accident 24 hores: 30.000,00 EUR.

Incapacitat permanent absoluta per accident 24 hores: 30.000,00 EUR.

Mort per infart de miocardi: 12.000,00 EUR.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment.

Article 25

Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i que no vagin dirigits contra l'Ajuntament. S'exclouen els supòsits que el/la treballador/a hagi actuat amb engany o mala fe, provats mitjançant sentència ferma. En aquests casos, l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la seva defensa i representació.

Article 26

Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que el personal de l'Ajuntament hagi de satisfer pels danys ocasionats a tercers en el desenvolupament de les seves funcions al servei de la Corporació i que no puguin imputar-se a dolo o mala fe, infracció o incompliment involuntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin exigir-se a l'assegurat/da per

garantir la seva responsabilitat.

Article 27

Bestretes

El personal podrà demanar una bestreta reintegrable, per un import màxim de la retribució de dues (2) mensualitats per any natural. Es concediran bestretes a compte del treball futur.

Des de la data de la sol·licitud, l'Ajuntament disposa de dues setmanes per a la seva aprovació i atorgament.

El seu reintegrament es farà en el termini dels següents dotze (12) mesos, descomptant-ho a la nòmina a compte, sense interessos ni comissions.

L'import total de les bestretes concedides a tot el personal de l'Ajuntament en cap cas superarà el 0,5% de l'import dotat al capítol I del pressupost municipal.

En supòsits especials la Corporació podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada.

Article 28

Ajut per fills/es amb discapacitació

Per al personal municipal que tingui al seu càrrec fills/es amb discapacitat psíquica, física o sensorial, que hi convisquin i no tinguin ingressos propis procedents d'altra administració, s'estudiarà la possibilitat d'atorgar un ajut especial en atenció al cas concret i en la mesura de les possibilitats econòmiques del moment.

Article 29

Millores socials

29.1. L'Ajuntament retribuirà el cent per cent (100%) de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir al personal municipal que ocupi llocs de treball en els quals s'hagi establert com a requisit la tinença d'un permís de conduir especial.

29.2. L'Ajuntament assumirà el cent per cent (100%) de la despesa que comporti l'adquisició de les ulleres del personal que s'haguessin trencat en exercici de les funcions pròpies del lloc de treball, fins a un import màxim de 150 EUR.

CAPÍTOL V. FORMACIÓ I PROMOCIÓ

Article 30

Oferta pública d'ocupació⁸

Els principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics presidiran la planificació dels recursos humans. Per això, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

L'OPO inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. En cada cas es comunicarà l'OPO als representants de personal i a les organitzacions sindicals amb capacitat negocial.

Durant la vigència d'aquest Acord i en la mesura dels seus recursos, l'Ajuntament té la voluntat i el compromís de regularitzar la plantilla de personal municipal, d'acord a la

normativa d'accés a l'ocupació pública.

Article 31

Promoció interna

31.1. La promoció interna consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup professional a una altra enquadrada en l'immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup professional superior i haver prestat serveis efectius durant almenys dos anys en la categoria immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixen.

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

Les vacants que s'hagin generat per raó de la nova relació de llocs de treball realitzada es cobriran prioritàriament amb el personal que s'hi ha adscrit provisionalment, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat i vinculat a la formació específica necessària.

31.2. L'accés a categories del grup C podrà efectuar-se mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup D. S'efectuarà pel sistema de concurs-oposició. En la fase de concurs es valoraran els mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 25 de la Llei 30/84, de Mesures Urgents per a la Reforma de la Funció Pública o una antiguitat de deu anys en una categoria del grup D, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

31.3. El personal podrà destinar-se a llocs de treball de superior categoria, amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat.

(⁸) d'aquí endavant OPO).

Article 32

Seguiment de la contractació

Trimestralment, la Corporació informarà la representació del personal sobre els nomenaments de personal interí efectuats, noves contractacions i modificacions contractuals.

Article 33

Formació i perfeccionament professional Per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació del present Acord, s'estableix:

33.1. Formació interna.

a) Anualment, la Corporació realitzarà conjuntament amb la representació del personal un estudi de les necessitats de formació professional del personal. Aquest estudi estarà relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins del projecte de treball global i de l'esquema organitzatiu.

b) Els plans o cursos de formació que es programin podran ser sufragats mitjançant recursos municipals o altres fonts de finançament.

Generalitat de Catalunya

ment.

c) La Corporació destinarà una partida pressupostària a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla.

d) Directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, la Corporació organitzarà els cursos que s'estableixin en el pla anual de formació, o bé facilitarà l'assistència a d'altres centres reconeguts per a l'assistència als cursos programats.

e) L'assistència del personal als cursos integrats al pla de formació anual de la corporació s'establirà de comú acord entre la Corporació i el personal.

f) L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu.

33.2. Formació externa.

En l'àmbit del present Acord, i en base a les necessitats del servei, els/les treballadors/les, tindran dret a que se'ls faciliti el següent:

a) Preferència per escollir un torn de treball quan facin amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut, en centres oficials o homologats.

b) L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió d'un permís sense sou de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un mes. Aquest apartat resta limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament del lloc de treball.

c) La facilitació de l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració Pública o concertats amb aquesta. En qualsevol cas, sempre suposarà la recuperació de la jornada.

CAPÍTOL VI. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 34

Salut laboral

34.1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i del seu posterior desenvolupament, el/la treballador/a té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Tanmateix, ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària. Dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, en concret, ha de:

a) Conèixer detalladament i concreta els riscos als quals està exposat/da en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut, intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral, en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral, quan es trobi exposat/da a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i

quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

34.2. La Corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als/a les treballador/es de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador/a, als seus/seves companys/es o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, lavaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma el marc normatiu de la prevenció de riscos laborals. Disposar a la major brevetat possible del pla de prevenció, salut i seguretat que estableixi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

e) Complir les obligacions previstes al Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials. A tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per a prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable. En aquest sentit, hauran d'acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el pla de seguretat, els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 35

Comitè de seguretat i salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic

Comitè de Seguretat i Salut⁹, segons recull l'art 34 d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Estarà format per quatre (4) membres. La Corporació en designarà la meitat. La representació del personal, l'altra meitat, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

35.1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos a l'Ajuntament. A tal efecte, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, aquest Comitè debatrà els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a què es refereix l'article 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada centre de treball, realitzant les visites necessàries.

c) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada, en el supòsit que concorrexin treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball. En particular quan, pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar la eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per procedir a la seva actualització.

d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que li calguin per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, en el seu cas.

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors/es, a l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

f) Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

g) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

i) Col·laborar amb les entitats amb qui la corporació hagués contractat els seus serveis en matèria de riscos laborals i seguretat i salut, en totes les gestions al respecte.

35.2. Les persones representants del personal de l'Ajuntament en el CSS exerciran com a delegats/des de prevenció, amb les funcions específiques següents en matèria de prevenció de riscos en el treball:

a) Rebre informació de la Corporació sobre els riscos i el resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar el personal municipal en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Proposar a la Corporació totes les inicia-

Generalitat de Catalunya

tives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització del personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

d) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

e) Ser consultats/des prèviament a la presa de decisions sobre inversions i despeses o sobre modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral. En particular, sobre el control d'emissions i el tractament de deixalles.

f) Rebre informació dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

g) Rebre informació i consulta, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial Decret 171/2004 de 30 de gener pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Per tal de realitzar les seves funcions, la representació del personal de l'Ajuntament en el CSS tindrà els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol VII d'aquest Acord. A les reunions d'aquest Comitè podrà assistir, amb veu però sense vot, un/a representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un/a representant dels serveis de prevenció de la Corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

(⁹) d'aquí endavant CSS).

Article 36

Reconeixement mèdic

Mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques i en funció dels riscos inherents al treball, l'Ajuntament garantirà al personal la vigilància periòdica del seu estat de salut.

Aquestes revisions periòdiques seran obligatòries quan siguin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal municipal, o per verificar si el seu estat de salut pot constituir un perill per a cadascun/a, per a altre personal municipal, o per a altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació. També ho seran quan així ho estableixi una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La Corporació donarà coneixement previ al CSS de la metodologia de la revisió i dels tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i

que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat. A efectes estadístics, es comunicaran al CSS els resultats globals de les revisions mèdiques.

Article 37

Capacitat disminuïda

Quan, amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la Mútua, es manifesti que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, a petició seva i sempre que sigui possible atenent a les possibilitats organitzatives, se la traslladarà a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La Corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors/es amb condicions físiques disminuïdes. Haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 38

Protecció de l'embaràs

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de l'afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, no realitzar treball nocturn o a torns.

Quan, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, les condicions del lloc de treball puguin perjudicar la salut de la treballadora o del nadó, i si no es poden adaptar aquestes condicions, s'haurà de traslladar la treballadora a un altre lloc de treball, compatible amb el seu estat i fins que pugui reincorporar-se a l'anterior. Prèvia consulta amb la representació del personal, l'Ajuntament haurà de determinar la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

En tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs, amb caràcter general es tindran en compte les disposicions al respecte del Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Article 39

Roba de treball 39.1. La Corporació facilitarà dues vegades a l'any (estiu i hivern) la roba adequada de treball al següent personal:

a) El que presta serveis en llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al normal.

b) Els que requereixin especials mesures de seguretat i protecció.

c) El que hagi d'usar uniforme.

d) També es facilitarà roba i calçat impermeable al que habitualment treballi a la intempèrie.

39.2. Els uniformes emprats incorporaran una credencial especial. El seu ús queda limi-

tat als serveis propis del cos.

39.3. La representació del personal participà en la selecció del vestuari mitjançant el CSS.

CAPÍTOL VII. DRETS SINDICALS¹⁰

Article 40

Local sindical

La corporació procurarà facilitar a la representació del personal l'ús d'un local amb tots els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals.

Així mateix, aquesta representació tindrà dret a l'ús d'un plafó d'aviso per a la difusió d'informació.

Prèvia sol·licitud i segons disponibilitat, la corporació posa a disposició dels delegats/es i dels treballadors/es espais habilitats per a reunions o assemblees.

(¹⁰) Totes les disposicions d'aquest capítol són a títol informatiu. Serà d'aplicació allò que disposa la normativa vigent en tota la seva extensió).

Article 41

Garanties de l'acció sindical

Segons les seves possibilitats, l'Ajuntament proporcionarà tots els elements materials necessaris pel bon funcionament de la tasca sindical. A més, garantirà als delegats/des de personal els drets següents per a la representació sindical:

a) Rebre informació referent als assumptes de personal que afectin qualsevol treballador/a subjecte/a a aquest Acord.

b) Rebre l'ordre del dia del Ple i de la Junta de Govern Local, quan continguin acords en matèria de personal.

c) Prèvia sol·licitud de la representació sindical, l'Ajuntament facilitarà respecte a la totalitat del personal una relació dels conceptes retributius, de les hores extraordinàries i les gratificacions, dels accidents de treball, de les malalties professionals i les seves conseqüències, dels estudis periòdics del medi ambient laboral i dels mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

d) L'accés i la lliure circulació per les dependències municipals, sempre que no es destorbi el normal funcionament dels serveis.

e) La publicació i la lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

f) La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

g) Un crèdit de 15 hores mensuals dins la jornada de treball per a cadascun/a dels/de les delegats/des de personal, per al desenvolupament de les seves funcions de representació.

No computaran com a tals les hores empleades en reunions amb la Corporació, ni en períodes de negociació dels acords o pactes.

Per facilitar el bon funcionament del servei, la data i franja horària per gaudir de les hores sindicals utilitzades fora de l'horari de

Generalitat de Catalunya

treball s'acordaran amb els/les responsables de l'àrea o servei corresponent. En cas de discrepància, s'aplicaran els criteris marcats per la LOLS¹¹.

h) No podrà discriminar-se els/les delegats/des de personal en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva activitat sindical i de representació.

Tampoc podrà traslladar-se de tasques ni sancionar cap d'ells/es durant l'exercici de les seves funcions, ni dintre dels quatre anys següents al seu mandat, per raons de la seva activitat i representació sindical. Si per necessitats manifestes del servei s'haguessin de modificar les seves condicions de treball, prèvia conformitat del delegat/da afectat/a, es negociaria amb la representació dels treballadors/es.

i) Emetre informe en expedients disciplinaris instruïts per faltes greus i molt greus al personal prèvia petició per escrit de l'interessat/da.

j) Facilitar el temps necessari per la realització de cursos sindicals i sobre salut laboral i cursos, per part de delegats /des sindicals.

(¹¹) Llei Orgànica de Llibertat Sindical).

Article 42

Obligacions de la representació del personal

Els/les delegats/des de personal de l'Ajuntament s'obliguen expressament a:

a) Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament.

b) Desenvolupar les tasques pròpies de l'àrea sindical.

c) Guardar reserva professional, de manera individual i col·lectiva, en totes aquelles matèries que la Corporació assenyali expressament en la convocatòria de les reunions el seu caràcter confidencial, fins i tot després d'haver acabat en el seu mandat. En tot cas, cap document lliurat per l'Ajuntament podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquest o per finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 43

Garantia personal dels/de les representants del personal

A tots els efectes, es considerarà accident laboral, el que pateixin els/les delegats/des de personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu o de direcció de caràcter sindical.

CAPÍTOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI

El règim disciplinari de tot el personal de la Corporació s'ajustarà al que disposi l'EBEP, l'Estatut dels Treballadors i a allò que es disposa en el present Acord de condicions.

Article 44

Faltes disciplinàries

1. Les faltes comeses pels funcionaris i treballadors poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes lleus:

a) El retard, la negligència o el descuit en

el compliment de les funcions.

b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.

c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.

d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.

f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.

g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.

h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

j) Totes les faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant l'lei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

3. Es consideren com a faltes greus:

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.

b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.

d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.

e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

f) Les conductes constitutives de delictes dolos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.

g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.

j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració

o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.

k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.

m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.

n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.

p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

r) La pertorbació greu del servei.

s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.

t) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.

u) La reincidència en faltes lleus.

v) Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya mitjançant l'lei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

4. Es consideraran com a faltes molt greus:

a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.

d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.

e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

Generalitat de Catalunya

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per Llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.

g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.

h) La violació de la imparcialitat, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.

j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.

k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

o) La incomparança injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assembles Legislatives de les Comunitats Autònomes.

p) L'assetjament laboral.

q) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus en el patrimoni i béns de la Corporació.

r) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.

s) La indisciplina o desobediència en el treball.

t) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.

u) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.

v) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

w) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

y) Totes les faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant Llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

Article 45

Sancions

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les següents sancions:

A) Per faltes lleus:

1. Amonestació per escrit.

2. Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

1. Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.

2. Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat 1) i en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

3. La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.

4. Pèrdua de graus personals.

5. Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador sancionat.

C) Per faltes molt greus:

1. Separació del servei o acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.

2. Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

3. Trasllet del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat 1) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

4. Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador/a sancionat/da.

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions pels funcionaris locals de Catalunya aquestes seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en

vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats es suprimeix qualsevol sanció actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta sanció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

3. Els que duïssin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els treballadors que encobreixin les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau de intencionalitat, descordança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la pertorbació dels serveis, la reiteració o reincidència així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Article 46

Tramitació

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris del personal laboral de la Corporació així com les mesures provisionals que s'acordin es regiran, en tot allò que no contravinguin l'establert a l'EBEP amb caràcter bàsic i l'Estatut dels Treballadors, per la normativa actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya i, en concret, a nivell legal per l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i a nivell reglamentari pel decret 243/1995, de 27 de juny.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del decret 243/1995 actualment vigent, en què es garanteix el dret d'audiència del treballador/a o funcionari/a inculpat.

3. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat al capítol 3 del decret 243/1995.

Article 47

Prescripció

1. Les infraccions comeses pels empleats/es prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

2. El termini de prescripció començarà a comptar des de que la falta s'hagués comès, i des de que finalitzi la comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

3. Les sancions imposades prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Generalitat de Catalunya, Administració Local

Article 48

Inscripció i cancel·lació

1. Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del treballador/a, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

2. La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

Disposicions addicionals

Disposició addicional primera

A efectes de la percepció de triennis, i mentre no es procedeixi a la regularització esmentada a l'article 30, el personal funcionari interí i el personal laboral temporal tindrà els mateixos drets a la seva percepció.

Disposició addicional segona

Per les especials característiques del servei, el Cos de Guàrdia Municipal està subjecte al règim de quadrant horari. Les condicions de prolongació de jornada garantiran la prestació del servei i els drets econòmics actuals del personal adscrit. Per a aquest personal no regirà la limitació d'hores extres remunerades establerta a l'article 18.2. En canvi, seguirà aplicant-se-li la compensació econòmica per nocturnitat i festivitat fins ara vigent.

Disposició final

La corporació posarà els mitjans necessaris per tal que la totalitat del personal afectat conegui l'aprovació del text de l'Acord, la seva entrada en vigor i el seu contingut.

Glossari de sigles.

CD: Complement de Destinació.

CE: Complement Específic.

CED: Complement d'Especial Dedicació.

CP: Complement de Productivitat.

CPT: Complement Personal Transitori.

CSS: Comitè de Seguretat i Salut.

OPO: Oferta Pública d'Ocupació.

SB: Salari Base.

VLLT: Valoració de Llocs de Treball.

Barcelona, 1 de desembre de 2009.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, *Elisenda Giral i Masana*.

062010000104



DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Organisme de Gestió Tributària

ANUNCI DE CALENDARI FISCAL

D'acord amb allò previst a l'article 41 del seu Reglament orgànic i funcional, es fa públic el calendari fiscal de la Taxa per la prestació de serveis d'animals de companyia dels exercicis 2009 i 2010 de l'Ajuntament de Vic que té delegades funcions de gestió i recaptació tributària en aquest Organisme.

A) Calendari fiscal

Taxa per prestació de serveis d'animals de companyia 2009 01/02/2010 - 06/04/2010

Taxa per prestació de serveis d'animals de companyia 03/09/2010 - 04/11/2010

B) Exposició pública de padrons

En compliment del que estableix l'article 16 de l'Ordenança general de gestió, inspecció i recaptació dels ingressos de dret públic municipals, la gestió dels quals ha estat delegada en la Diputació de Barcelona, el calendari fiscal es publica en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA i en el tauler d'edictes de la seu electrònica de l'ORG, a <http://orgt.diba.cat>.

El termini d'exposició pública dels padrons serà d'un mes, a comptar des de quinze dies abans d'iniciar-se els respectius períodes de cobrament. Aquesta exposició es realitzarà per mitjans informatitzats, garantint l'accés a la informació continguda als padrons en els termes previstos a l'article 17 de l'Ordenança general esmentada.

Contra l'exposició pública dels padrons i de les liquidacions que porten incorporades, es podrà interposar recurs de reposició davant de la Gerència de l'ORG, previ al contenciós administratiu, en el termini d'un mes a comptar des del dia següent al de finalització del període d'exposició pública dels corresponents padrons.

C) Anunci de cobrament

El present anunci té la funció de donar publicitat als calendaris fiscals esmentats, d'acord amb el que es disposa a l'article 24 del Reglament general de recaptació.

Perquè es compleixi aquesta finalitat, es fan constar també els extrems següents:

1) Terminis d'ingrés:

L'indicat anteriorment.

2) Mitjans de pagament

- A l'entitat col·laboradora, mitjançant metàl·lic o càrrec a compte

- Per Internet, mitjançant targeta de crèdit o banca electrònica

- Telefònicament, mitjançant targeta de crèdit, al telèfon 902 123 623

3) Llocs de pagament i de realització de tràmits

- Es pot efectuar el pagament a qualsevol de les entitats col·laboradores de l'ORG que es descriuen, mitjançant el document cobrador que pot facilitar qualsevol oficina de l'ORG, i amb els mitjans de pagament descrits.

- Es pot pagar per Internet, si es disposa del document cobrador o firma electrònica, a l'adreça <http://orgt.diba.cat>.

Entitats col·laboradores:

Caixa Catalunya

Caixa Terrassa

La Caixa - Servicaixa

Caja Madrid

Caixa Laietana

Cajamar

Caixa Manlleu

Banc Sabadell

Caixa Manresa

Banesto

Caixa Penedès

Banco Bilbao Vizcaya - BBVA

Caixa Sabadell

Banco Popular

Caixa Tarragona

Banco Santander

- Per a la realització de tràmits cal adreçar-se a l'oficina gestora corresponent al municipi, l'adreça de la qual es pot consultar a la seu electrònica de l'ORG, <http://orgt.diba.cat>.

4) Transcorreguts els terminis assenyalats com a períodes de pagament voluntari, sense que el deute hagi estat ingressat, es veurà incrementat amb els recàrrecs i els interessos de demora corresponents. El recàrrec serà del 5 per 100 quan el deute es satisfaci abans que hagi estat notificada la provisió de constrenyiment, del 10 per cent si el deute es satisfà una vegada notificada la provisió de constrenyiment i dintre dels terminis de l'article 62.5 de la LGT, i del 20 per cent més els interessos de demora transcorregut el dit termini.

Barcelona, 20 de gener de 2010.

La Gerent, *Àngela Acín i Ferrer*.

022010001651



Organisme de Gestió Tributària

ANUNCI DE MODIFICACIÓ DE CALENDARI FISCAL

En relació amb l'anunci publicat en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona número 299 Annex I en data 15 de desembre de 2009, referent al Calendari fiscal 2010 de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, que té delegades funcions de gestió i recaptació tributària en la Diputació de Barcelona, s'ha dictat una resolució, de data 17 de desembre de 2009, de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, per la qual s'acorda la modificació del Calendari fiscal aprovat inicialment, en allò que fa referència al període de cobrament voluntari de l'Impost de béns immobles urbans.

Barberà del Vallès

Impost sobre béns immobles urbans - 1A fracció 05/05/2010 - 05/07/2010

Impost sobre béns immobles urbans - 2A fracció 05/05/2010 - 04/10/2010

Impost sobre béns immobles urbans - 3A