

Generalitat de Catalunya

negociar las divergencias que surjan en su aplicación y, ya desde ahora, asumen los siguientes compromisos:

La empresa se compromete a mantener los niveles actuales de empleo y promoverá el pase de los trabajadores afectados a los demás servicios concertados con el Ayuntamiento de Castelldefels, así como, nuevos servicios que se creen con la nueva adjudicación o modificación del servicio.

A efectos de ese pase o cambio en el servicio, salvo petición expresa de los posibles afectados, se seguirá el orden de permanencia en el actual servicio de los trabajadores de mayor antigüedad, debiendo siempre realizarse en primer lugar el cambio de los trabajadores de menor antigüedad.

En la reorganización del servicio, el/los trabajador/es afectado/s firmarán documento de cambio de servicio y puesto de trabajo y, si corresponde, modificación de categoría, horario y demás condiciones de trabajo. El referido documento a firmar se consensuará

previamente con la representación de los trabajadores.

No obstante lo anterior, la empresa deberá respetar siempre las condiciones económicas, que en cómputo anual y global, tenga acreditadas cada trabajador afectado al momento del cambio, abonando las diferencias que resulten como complemento ad personam siendo dicha cantidad o diferencia compensable y absorbible con incrementos futuros.

Artículo 42. Cláusula derogatoria, prelación de normas y derecho supletorio

El presente Convenio es la única regulación convencional aplicable en la Empresa y deroga a cualquier otra que haya existido con anterioridad y en todo lo no previsto en el mismo, será de aplicación el Convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y conservación de alcantarillado y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO 1

HORARIO

Limpieza viaria

Horario normal todo el año

El horario normal de trabajo para todo el personal será:

De 7 a 14 horas de lunes a domingo

Servicio de recogida

Horario nocturno: desde las 21 horas hasta las 3.40 horas (de lunes a domingo).

Horario diurno: desde las 6 horas hasta las 12.40 horas (de lunes a domingo).

Horario refuerzo de verano: desde las 15 horas a las 21.40 horas (de lunes a domingo).

Horario taller

El horario general del taller, será de lunes a viernes, de 9 a 13 horas y de 15 a 18 horas, y los sábados de forma alterna, será de 7 a 14 horas.

ANEXO 2

Tabla salarial 2009. (Incremento IPC+1 = 2,40 %)

Concepto	Encargado	Conductor		Peón recogida	Conductor		Peón viaria	Mecánico	Aux. Administr.	Aprendiz Taller		
		1ª recogida	2ª recogida		1ª viaria	2ª viaria				1er. Año	2º Año	3er. Año
Salario base	866,06	866,06	813,99	813,99	866,06	813,99	813,99	855,65	855,65			
Plus convenio	729,02	607,15	460,17	391,87	607,15	460,17	391,87	452,52	345,31			
Plus tóxico-penoso	173,21	173,21	162,80	162,80	173,21	162,80	162,80	171,13				
Plus post-festivo		95,05	95,05	95,05								
Total mes (1)	1.768,29	1.741,47	1.532,00	1.463,70	1.646,42	1.436,96	1.368,66	1.479,30	1.200,96	657,81	767,43	855,65
Paga verano (1)	1.768,29	1.741,47	1.532,00	1.463,70	1.646,42	1.436,96	1.368,66	1.479,30	1.200,96	657,81	767,43	855,65
Paga Navidad (1)	1.768,29	1.741,47	1.532,00	1.463,70	1.646,42	1.436,96	1.368,66	1.479,30	1.200,96	657,81	767,43	855,65
Paga beneficios (1)	866,06	866,06	813,99	813,99	866,06	813,99	813,99	855,65	855,65	657,81	767,43	855,65
Nocturnidad	216,52	216,52	203,50	203,50	216,52	203,50	203,50	213,91				

Concepto	Recogida	Viaria
Ayuda escolar	80,00	50,00
Prima absentismo	341,69	363,36
Trabajo día festivo	110,00	110,00
Plus carga lateral	189,70	

Concepto	Recogida	Viaria
Plus maquinista		37,88

(1). Al importe reflejado se le adicionará la antigüedad del personal.

Barcelona, 27 de gener de 2010.

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

062010000437

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 27 de gener de 2010, de rectificació de la Resolució de 31 de juliol de 2009 de l'Acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815602).

Atès que en data 31 de juliol de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona de l'Acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815602) i la seva publicació

al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

RESOLC

Rectificar la Resolució dictada per aquests

Serveis Territorials en data 31 de juliol de 2009 i en l'expedient 08/0045/09 en el sentit de disposar la publicació de l'Acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815602) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

TRANSCRIPCIÓ LITERAL DEL TEXT SIGNAT PER LES PARTS

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE LA LLAGOSTA PER ALS ANYS 2008-2011

Capítol I

Generalitat de Catalunya

Disposicions generals

Article 1. Objecte i norma supletòria

Aquest Acord, negociat a l'empara del que estableix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i els articles 31 i següents de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, regula les condicions de treball del personal municipal que presta serveis per a l'Ajuntament de la Llagosta i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

Per tot allò que no estigui recollit, previst ni resolts en aquest Acord, s'aplicaran les disposicions legals que dicti l'Estat o la Comunitat Autònoma pel que fa a les seves competències.

Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis), es traslladaran a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment per tal de fer, si així correspon, el seu estudi d'incorporació i la seva adequació per aquest Acord.

Es garanteix el respecte de les condicions més beneficioses i els drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri la legislació vigent.

Article 2. Àmbit personal

1. El present Acord serà d'aplicació a tot el personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de la Llagosta.

2. Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació: a) Les persones que desenvolupin càrrecs de confiança o assessorament especial i els contractats en règim de prestació de serveis.

b) Les persones en pràctiques en virtut de convenis amb instituts, universitats o de qualsevol altra entitat o empresa amb les quals col·labori l'Ajuntament.

c) Els plans d'ocupació.

Article 3. Vigència

1. Aquest Acord entrarà en vigor un cop aprovat per l'assemblea del personal municipal i ratificat pel Ple de la Corporació, i una vegada superats tots el tràmits i publicacions preceptives per llei. Tindrà efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2008, tan sols pel que fa a la clàusula de garantia salarial. La seva vigència es mantindrà fins al 31 de desembre de 2011 llevat dels apartats referents al calendari laboral.

2. Aquest Acord es prorrogarà tàcitament, en tota la seva extensió, per anys naturals successius en el supòsit que no sigui objecte de denúncia escrita per qualsevol de les parts, dos mesos abans del seu termini, exceptuant les referències al règim retributiu.

3. La denúncia d'una de les parts haurà d'ésser expressa, per escrit, i amb constància feanta a l'altre part.

4. Un cop denunciat aquest Acord es mantindran les condicions que marqui la normativa respectiva.

Article 4. Indivisibilitat de l'Acord

1. Les condicions pactades en aquest Acord constitueixen un tot orgànic i unitari, per tant la seva aplicació és considerada globalment.

2. No obstant això, en el cas que la jurisdicció administrativa o laboral, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions de l'Acord, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió d'Interpretació i Seguiment, sense que això comporti una nova negociació de l'Acord, al llarg del temps de vigència pactada.

Article 5. Deures del personal

Principis ètics.

1. Els empleats públics respectaran la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.

2. La seva actuació perseguirà la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i es fonamentarà en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualsevol altres que puguin col·lidir amb aquest principi.

3. Ajustaran la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la que presten els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.

4. La seva conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altre condició o circumstància personal o social.

5. S'abstindran en aquells assumptes en els que tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.

6. No contractaran obligacions econòmiques ni intervindran en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.

7. No acceptarà cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificada, per part de persones físiques o entitats privades.

8. Actuaran d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilaran la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.

9. No influirà en l'agilització o resolució del tràmit o procediment administratiu sense justa causa i, en cap cas, quan allò comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o dels propis empleats/des o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscabament dels interessos de tercers.

10. Compliran amb diligència les tasques que els hi corresponguin o se'ls encomanin i, en el seu cas, resoldran dins del termini els

procediments o expedients de la seva competència.

11. Exerciran les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic abstenint-se no només de conductes contraries al mateix, sinó també de qualsevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

12. Guardaran secret de les matèries classificades o altres la difusió de la qual estigui prohibida legalment, i atendran la deguda discreció sobre aquells assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Principis de conducta.

1. Tractaran amb atenció i respecte als ciutadans, als seus superiors i als restants empleats públics.

2. El desenvolupament de les tasques corresponents al seu lloc de treball es realitzarà de forma diligent i complint la jornada i l'horari establerts.

3. Obeiran les instruccions i ordres professionals dels superiors, excepte que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic. En aquest cas les posaran immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.

4. Informaran als ciutadans sobre aquelles matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitaràn l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

5. Administraran els recursos i béns públics amb austeritat, i no faran servir els mateixos en profit propi o de persones properes. Tindran, així mateix, el deure de vetllar per la seva conservació.

6. Es rebutjarà qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que s'estableix al Codi Penal.

7. Garantirà la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus posteriors responsables.

8. Mantindran actualitzada la seva formació i qualificació.

9. Observaran les normes sobre seguretat i salut laboral.

10. Posaran en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en la que estiguin destinats. A aquests efectes es podrà preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.

11. Garantiran l'atenció al ciutadà en la llengua que ho sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

Article 6. Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment

1. Es crearà una Comissió Paritària de l'Acord en el termini de quinze dies comptats

Generalitat de Catalunya

des de l'aprovació d'aquest Acord, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment, a fi de resoldre els conflictes de interpretació que puguin sorgir o que li siguin presentats pel personal municipal o per la pròpia Corporació.

Les seves funcions, a més de la interpretació i vigilància de les qüestions aquí regulades són:

a) Arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a consideració.

b) La mediació amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de la interpretació o aplicació del que disposen els presents acords, així com els supòsits de concurrència del mateix..

2. La Comissió Paritària estarà integrada per tres persones, designades per la Corporació i tres per la representació del personal.

3. Actuarà com a secretari/ària de la Comissió una persona designada per la Corporació. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

4. La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària una vegada cada 6 mesos, i de manera extraordinària, a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.

5. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present Acord, així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acordem expressa i voluntàriament la submissió de la discrepància, als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Article 7. Mesa general de negociació de matèries comunes

Aquesta mesa es constituirà i es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any. També tindran lloc reunions de la Mesa per decisió de la Corporació o per acord entre aquesta i les organitzacions sindicals presents per dret a la Mesa, i per sol·licitud de totes les organitzacions sindicals presents a la Mesa.

Seràn competència d'aquesta Mesa la negociació de:

a) Actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs).

b) El Pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.

c) L'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.

d) El disseny i l'aprovació dels plans de formació.

e) Les retribucions complementàries que s'hagin d'aplicar en el cas de creació de nous llocs de treball.

f) La modificació parcial o total de la relació de llocs de treball després de la seva aprovació inicial, o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes entorn

al plans d'ocupació a l'Administració.

g) L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim per gaudir els permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest Acord.

h) Els reglaments de prestació de serveis.

i) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindicals, acció social, assistencial i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal i les seves organitzacions sindicals amb la Corporació.

j) L'avaluació del desenvolupament.

k) Bases i convocatòries de selecció i contractació de personal.

l) Bases i convocatòries de promocions i de cursos de formació professional.

m) Bases i convocatòries de provisió de llocs de treball.

n) Serveis mínims en situació de vaga.

o) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest Acord.

Capítol II

Jornada i règim de treball

Article 8. Calendari i jornada laboral

La jornada laboral dels empleats públics de l'Ajuntament de la Llagosta serà de 1.555 en còmput anual, 36 hores en còmput setmanal. La prestació de serveis durant la vigència del present Acord serà de 216 dies anuals de treball efectiu, un cop descomptats els festius, vacances i dies d'assumpes personal. Cada any es distribuirà la seva aplicació que s'adjuntarà com annex a l'Acord. En cap cas, la manca de gaudiment dels dies d'assumpes personals donarà lloc a compensació, ja sigui horària o retributiva. Aquesta jornada general, tindrà les següents excepcions:

1. La jornada del personal de neteja serà de 40 hores en còmput setmanal. No obstant, la prestació de serveis es distribuirà igualment en 216 dies anuals de treball efectiu.

2. Es mantindrà la jornada prolongada existent a l'entrada en vigor del present instrument, d'aquells col·lectius amb jornades especials subjectes a règim de quadrant.

3. Es mantindran, a títol individual, aquelles ampliacions de jornada que voluntàriament van ser acordades abans de la signatura del present instrument entre la Corporació i els empleats.

1. El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada. Anualment, tenint en compte el calendari de festes aprovat per la Generalitat de Catalunya, s'aprovarà el calendari laboral en el marc de la Comissió d'Interpretació i Seguiment d'aquest Acord. S'especificaran, si s'escau, les consideracions particulars que siguin necessàries pels diversos col·lectius.

2. Durant l'últim trimestre de l'any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent.

3. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra, han de transcorrer com a mínim 12 hores (les peculiaritats de l'horari de la Policia Local s'especificaran en document annex).

4. Amb la finalitat de complir amb la jornada laboral corresponent, l'horari es realitzarà amb caràcter general de dilluns a divendres i els dissabtes en torns rotatius. Es garantirà el servei els dissabtes laborals. Es realitzaran les adaptacions necessàries en els cossos i departaments que hagin de prestar servei en dissabtes, que tindran a tots els efectes consideració de dies feiners fins a les 14 hores. Queda exclòs el col·lectiu de la policia local i aquells altres que tinguin horaris especials.

5. Es podran implantar horaris en règim de jornada partida o torn de tarda quan sigui necessari per causes organitzatives o per la millora en la qualitat dels serveis municipals. En qualsevol cas, s'establirà la prèvia negociació amb la representació del personal municipal sobre la necessitat de la mesura, el seu abast, els criteris per a la determinació del personal afectat i les compensacions que es produiran. Aquest procés de negociació es durà a efecte sota el principi de la bona fe.

En cas de no arribar a cap acord, s'actuarà en funció del que disposi la normativa vigent.

Article 9. Descans diari

El personal que tingui una jornada diària continuada que excedeixi de 6 hores gaudirà de 30 minuts per esmorzar. Amb caràcter general, aquests 30 minuts es gaudiran de 9 a 9.30 hores. En el cas que gaudeixin de 20 minuts, serà dins d'aquesta franja horària.

Aquells serveis/departaments, en que les necessitats del servei ho facin factible i que gaudeixin únicament de 20 minuts per esmorzar, tindran dret a una reducció proporcional de la jornada laboral des del 21 de juny fins el 21 de setembre. A aquests efectes, els caps de cada Departament hauran de comunicar a l'Alcaldia en un termini màxim de 7 dies, el temps que, el servei de que se tracti, destinarà a l'esmorzar.

Article 10. Control d'assistència i flexibilitat

El personal de l'Ajuntament haurà d'utilitzar el sistema de control de presència d'acord amb les instruccions establertes per a aquesta finalitat.

Es reconeix una flexibilitat a l'hora d'entrada de deu minuts (entrar com a màxim 10 minuts més tard de l'hora establerta) per al personal que en el seu lloc de treball no pertorbi el bon funcionament del servei. S'entén que quan s'arribi deu minuts tard s'haurà de sortir deu minuts més tard de l'horari establert. Si no es fa així, aquest incompliment serà tipificat com a falta de conformitat amb la legislació vigent, que també ho serà quan el retard sigui superior a deu minuts.

Excepcionalment es podrà sol·licitar una flexibilitat de 15 minuts (entrar con a màxim 15 minuts abans de l'hora establerta) per al personal que en el seu lloc de treball no pertorbi el bon funcionament del servei. S'entén que quan s'arribi 15 minuts abans es podrà sortir 15 minuts abans.

Article 11. Vacances

1. Les vacances anuals, retribuïdes i no substituïbles per cap compensació econòmica seran, de 31 dies naturals, o bé proporcio-

Generalitat de Catalunya

nals al temps treballat des del 31 d'agost de l'any anterior, si aquest període és inferior a un any. Es gaudirà preferentment durant els mesos de juliol i/o agost, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

2. Excepcionalment les vacances es podran partir, si el servei ho permet, podent-se realitzar en dos períodes com a màxim, sent la durada mínima de 7 dies. Aquests períodes han de caure en setmanes o quinzenes naturals. No obstant això, el personal podrà gaudir de les seves vacances en altres períodes sempre que el servei ho permeti.

3. Sempre que sigui possible, amb tres mesos d'antelació a l'inici de les vacances, s'elaborarà la relació de personal amb indicació de les dates en que gaudiran les vacances d'estiu.

4. Per determinar dins de cada servei els torns de vacances es procedirà de comú acord entre el personal. En cas de conflicte d'interessos s'atendrà a torns rotatius anuals.

5. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, l'empleada o l'empleat no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin fer el període sencer de vacances.

6. Cap empleada o empleat podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas de que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances i existeixi immobilització total ja sigui hospitalària o a casa, aquestes quedaran interrompudes a partir del vuitè dia de baixa i fins que finalitzi la situació d'immobilització. En aquest cas es pactarà el període per gaudir els dies restants de vacances, un cop produïda l'alta de l'empleada o l'empleat, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances, els set primers dies de baixa.

Article 12. Llicències i permisos retribuïts

Condicions generals comuns a totes les mesures.

1. Al personal laboral temporal comprés a l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord li seran d'aplicació les mesures regulades en aquest capítol llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

2. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen 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 en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliments permanents o preadoptius.

3. 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 progenitores 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.

Suspensió del contracte de treball per violència de gènere.

1. El contracte de treball es podrà suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

2. El període suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima fes necessari la continuïtat de la suspensió i el jutge acordés prorrogar la suspensió per un període de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

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'exerceixi 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 treballadors/es 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 de l'Acord col·lectiu són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

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.

Les parelles de fet hauran d'aportar l'escriptura pública o el certificat d'inscripció en el registre municipal de parelles de fet.

L'empleat o empleada municipal no tindrà aquest dret si hagués gaudit del permís de 15 dies com a parella de fet i, posteriorment, amb la mateixa persona sol·licités els 15 dies per contraure matrimoni civil o religiós.

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.

Permís de maternitat per part.

1. El permís de maternitat per part té una

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

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 i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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/a 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 h exercit el dret d'opció.

6. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el noutat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el noutat es trobi hospitalit-

Generalitat de Catalunya

zat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

7. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la Administració.

Permis de maternitat per adopció o 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 de adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció del treballador o treballadora 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. 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.

4. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la 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.

Permis 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.

Permis de paternitat.

1. El pare o l'altre 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.

3. El pare o l'altre progenitor o progenitora podrà optar per gaudir del permís en la forma indicada als paràgrafs precedents de conformitat amb la Llei 8/2006 o alternativament en la forma i condicions regulades a l'EBEP i l'Estatut dels treballadors.

Permis 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 setmanes.

Pot gaudir d'aquest permís qualsevol dels progenitors, en el cas de que ambdós treballin però 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.

Permis 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 mateix, tenen dret 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.

Permis prenatal.

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc 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.

Permis 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 i consecutius. 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.

Permis 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.

Permisos per situacions de violència de gènere.

Les treballadores 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.

Visites mèdiques.

Es disposarà del temps que realment sigui necessari per la visita pròpia o per acompanyar a un familiar (fins a primer grau i sempre que sigui imprescindible) al metge o metgessa col·legial si és dins de la xarxa pública o en centres hospitalaris concertats per derivació o privats en aquells supòsits d'assistència previstos a la xarxa pública. En qualsevol cas s'haurà de justificar l'assistència per escrit pel metge, metgessa o el Centre. L'empleat/da només farà servir aquest dret davant la impossibilitat de programar la visita al metge o metgessa fora del horari laboral. En cas que l'empleat/da no acreditat a l'Ajuntament aquesta impossibilitat, les hores que faci servir les haurà de recuperar.

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

Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió.

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest capítol del Conveni col·lectiu/Acord són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins

Generalitat de Catalunya

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.

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 setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de maternitat, 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.

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

1. Fora dels supòsits i terminis indicats a l'article precedent, es garanteix als empleats el dret a reduir la seva jornada en un terç o la meitat amb dret als 80% i el 60% de les retribucions 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.

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.

Permis per trasllat del domicili habitual.

Dos dies per trasllat del domicili habitual tant si és a la mateixa població com si és fora.

Permis per exàmens.

El personal que cursi estudis podrà disposar dels dies durant els quals tenen lloc els exàmens de fi de curs i també les proves parcials amb caràcter definitiu (exàmens d'avaluació), sempre que tinguin lloc a centres oficials. Caldrà portar justificació d'assistència i realització de la prova.

Permis per deures inexcusables.

Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per a complir-los.

També es disposarà del temps que realment sigui indispensable per acompanyar a un familiar menor de 18 anys de primer grau de consanguinitat o afinitat, al compliment d'algun deure inexcusable a nivell oficial, la qual cosa s'haurà de justificar per escrit.

Procediment de sol·licitud.

1. El permisos i les llicències de fins a cinc dies de durada hauran de sol·licitar-se amb set dies hàbils d'antelació i amb quinze dies els de durada superior, excepte casos de necessitat urgent en que no serà necessari el compliment del preavis citat i serà suficient la comunicació verbal al responsable del servei i dur-ne la seva posterior justificació.

En cas de denegació l'Ajuntament dictarà una resolució motivada.

2. Els drets aquí regulats s'han d'aplicar a aquelles empleades o empleats que acrediten una situació familiar de convivència.

En tots els casos contemplats anteriorment a aquest article, els dies s'entenen com a dies naturals i consecutius amb l'excepció que s'estableixi un altra cosa.

Article 13. Dies d'assumptes personals

9 dies de permís per assumptes personals que es repartiran de la següent manera:

1 per als ponts,

1 pel dia 24 o 31 de desembre i els set restants l'empleada o l'empleat els podrà utilitzar segons la seva conveniència, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Es reservaran 4 dies d'assumptes personals per gaudir-los preferentment en l'època de Nadal i Reis sempre que el servei ho permeti. Es comptabilitzaran només els dies efectivament utilitzats.

El personal que treballi els dissabtes podrà gaudir del dia de pont en un dissabte.

Amb relació als assumptes personals les sol·licituds es faran amb un mínim de tres dies i un màxim d'un mes d'antelació. Aquesta sol·licitud es podrà denegar en cas que les necessitats del servei ho requereixin.

Els empleats i les empleades tindran dret al gaudiment de dos dies addicionals al complir

el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni que es compleixi a partir del vuitè.

Els dies d'assumptes personals es podran gaudir fins el 15 de gener de l'any següent quan se sol·licitin durant l'any en curs i no puguin ser concedits per raons de necessitats del servei.

Article 14. Permisos per assumptes personals

Els permisos per assumptes personals que puguin sorgir, s'han d'autoritzar i justificar. Seran aquells que no estiguin inclosos dins de l'article de permisos retribuïts.

Tindran consideració de permís per assumptes personals, aquells permisos de durada inferior a dues hores que l'empleada o empleat demani dins la seva jornada de treball. No es podrà demanar permís per assumptes personals quan el temps superi les dues hores, en aquests casos s'haurà de sol·licitar un dia d'assumptes personals.

El temps d'aquests permisos s'acumularan i quan arribin a una jornada laboral es descomptarà un dia d'assumptes personals.

Igualment s'acumularà quan l'empleada o empleat demani el permís i per causa no imputable a ell s'allargui més de les dues hores.

Si a l'hora de descomptar el dia d'assumptes personals l'empleada o empleat els ha exhaurit es descomptarà dels dies d'assumptes personals de l'any següent.

Article 15. Llicències i permisos no retribuïts

El personal municipal amb més d'un any de servei efectiu a la Corporació pot sol·licitar llicència sense remuneració, si les necessitats de servei ho permeten, per un termini no superior a 6 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada dos anys.

El permisos i les llicències de fins a cinc dies de durada hauran de sol·licitar-se amb set dies hàbils d'antelació i amb quinze dies els de durada superior.

Article 16. Excedències

El règim d'excedència, voluntària o forçosa, serà la prevista al Reglament de situacions administratives dels funcionaris. No obstant això, un cop s'hagi concedit l'excedència voluntària independentment del període pel qual hagi estat concedida, l'empleada o l'empleat excedent gaudirà del dret a reingressar al seu lloc de treball durant els sis mesos posteriors a l'inici de l'excedència. Transcorreguts aquests sis mesos sense haver exercit aquest dret al retorn, el règim de l'excedència voluntària serà, amb caràcter general, el que estableix el Reglament de situacions administratives dels funcionaris.

El personal municipal també tindrà dret a un període d'excedència voluntària, no superior a tres anys, per tenir cura d'un fill/a que sigui menor de 6 anys, ja sigui per naturalesa o per adopció, i es comptarà des de la data del seu naixement o de la seva adopció. Els fills que vinguin donant dret altre cop a un nou període d'excedència.

Excedències per conciliar la vida laboral i

Generalitat de Catalunya

familiar. Condicions generals.

1. Els supòsits d'excèdència voluntària establerts en els quatre articles següents tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Conveni col·lectiu/Acord, de conformitat amb la regulació de la Llei 8/2006 del Parlament de Catalunya i l'EBEP que resulti d'aplicació als funcionaris locals de Catalunya i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent de la funció pública local de Catalunya en matèria d'excèdència voluntària i que resulti compatible amb l'Estatut dels treballadors.

2. No es poden acumular dos períodes d'excèdència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excèdència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excèdència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excèdència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excèdències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excèdència.

5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excèdència la persona afectada no sol·licita el reintegrar en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excèdència voluntària ordinària.

6. En el cas de d'excèdència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excèdència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excèdència, per a demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

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

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

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

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

Excèdència voluntària per a tenir cura de

familiars.

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

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

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

Excèdències voluntàries per al manteniment de la convivència per agrupació familiar.

1. Els treballadors podran demanar l'excèdència voluntària per al manteniment de la convivència, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el/la cònjuge o el/la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. Els treballadors també podran sol·licitar l'excèdència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques durant el període establert als funcionaris quan el seu cònjuge resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari/a de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les Administracions Públiques, Organismes públics i Entitats de Dret Públic dependents o vinculats a elles, en els Òrgans Constitucionals o del Poder Judicial i òrgans similars de les Comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

3. El període d'excèdència no computa als efectes de triennis, de grau personal o el sistema de carrera implantat a la Corporació i de drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació, ni comporta la reserva de la destinació.

Capítol III

Accés i promoció professional

Article 17. Departament de RRHH i Registre del personal

1. El Departament de Recursos Humans assumeix la gestió tècnica i administrativa de tot el personal al seu servei.

2. En el Departament de Personal hi haurà un Registre de personal informatitzat, on

s'inscriurà a tot el personal i on s'anotaran tots els actes que afectin a la seva vida administrativa. En cap cas es podran incloure en nòmina noves remuneracions sense que prèviament l'òrgan competent hagi fet resolució o l'acte pel qual haguessin estat reconegudes.

En el Registre no hi podrà constar cap dada relativa a raça, religió, afiliació sindical, política o opinió dels empleats/des, com tampoc cap informe mèdic.

El personal i els seus representants legals (prèvia autorització) tindran lliure accés al seu expedient.

Article 18. Organització del treball

L'organització del treball és feina de la Corporació, que ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques i l'estructuració d'un organigrama que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

Les modificacions individuals de les condicions laborals del personal seran notificades i les modificacions col·lectives tindran un període de consulta als representants del personal.

Els representants del personal emetran un informe del trasllat total o parcial d'instal·lacions i en cas d'amortització de places quan afectin a personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

Article 19. Classificació professional

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales, grups i categories en què poden ser agrupats/des els funcionaris/es i el personal contractat laboral d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixin. L'escala, grup i categoria defineix la prestació laboral i les funcions a fer i determinar la carrera i promoció professional.

D'acord amb la disposició addicional setena de la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, s'estableixen cinc grups de classificació, d'ordenació per feina o categories. L'empleat o empleada municipal té dret, d'acord amb el que preveu l'article 141 del RDL 781/86, a ocupar un lloc de treball adequat a la seva escala o nivell i, com a mínim, a rebre les retribucions que estiguin assignades. Aquest model també serà d'aplicació al personal laboral.

Article 20. Relació de llocs de treball

1. Ha de ser l'instrument tècnic a través del qual es faci l'ordenació i la classificació dels llocs de treball i del seu personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i on es precisin les seves característiques essencials.

2. La relació de llocs de treball inclourà l'enumeració de la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització, ordenats per àrees de gestió, i expressats de la següent manera:

a) Denominació i característiques essencials (activitat professional, categoria, funcions, responsabilitat, etc.).

b) Grup o grups de classificació i retribu-

Generalitat de Catalunya

cions bàsiques i complementàries assignades, que concorden amb la taula retributiva de cada any.

c) Naturalesa (funcionari o laboral).

d) Requisits, competències i perfil professional exigits per la seva execució, mèrits, formació específica, etc.

e) Codi numèric d'identificació.

f) Situació individualitzada (vacant, cobert definitiu o provisional, o amb reserva) i nom de la persona que l'ocupa i de la persona a qui s'ha de reservar, en el seu cas.

g) Sistema d'accés.

3. D'acord amb la seva potestat d'autoorganització, la Corporació es reserva el dret a realitzar quants estudis consideri oportuns respecte la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà còpia a la representació del personal.

4. La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de les relacions de llocs de treball.

5. Anualment, la Corporació plantejarà l'actualització de la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball, en el marc de la Mesa de Negociació i amb caràcter previ a l'aprovació dels seus pressupostos. La informació es facilitarà a la representació del personal amb un mínim de 15 dies.

6. La relació de llocs de Treball és pública. Aquesta comprendrà totes les places i categories tan del personal fix com de l'eventual, o el de caràcter temporal.

Article 21. Oferta pública d'ocupació

1. El conjunt de vacants que hi hagi en la plantilla formen l'oferta pública d'ocupació. Estan vacants els llocs de treball dotats prespostàriament, que no estiguin ocupats per personal fix de plantilla amb caràcter definitiu i que no estiguin reservats per permís, excedència forçosa o incapacitat temporal no superior a 18 mesos.

2. L'Ajuntament es compromet a que els llocs de treball que actualment són ocupats amb caràcter temporal passin a ser coberts definitivament, mitjançant la realització d'una Oferta d'Ocupació en un termini màxim de 2 anys.

3. L'oferta pública abans de ser aprovada pel Ple, serà negociada amb la representació legal dels empleats/des públics.

En els processos de cobertura de vacants, la Corporació, de manera preferent, promourà mesures que intensifiquin les accions de promoció interna.

Article 22. Selecció de personal i provisió de llocs de treball

L'accés a la condició d'empleat/da públic/a i la selecció de personal, s'ha de fer d'acord amb el règim jurídic aplicable a cada cas mitjançant convocatòria pública, en la qual es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La representació del personal tindrà dret a participar suficientment en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de tot el personal. En aquest sentit les bases de les convocatòries hauran de

ser negociades amb els representants dels empleats/des públics de forma prèvia a la seva aprovació.

Es podran crear llistes d'espera de les persones que hagin superat el procés de selecció i no hagin obtingut plaça de funcionaris de carrera/personal laboral fix, per tal de poder proveir les vacants accidentals o sobrevingudes que, durant un màxim de 2 anys, es vagin produint. Aquesta llista d'espera quedarà sense efectes si com a conseqüència d'un nou procés selectiu es formés una nova llista d'espera. La crida s'efectuarà seguint l'ordre d'aquesta llista d'espera. Quan a una persona li sigui ofertada una plaça i no l'accepti passarà automàticament al final de la llista d'espera. La resolució que aprovi la llista d'espera serà notificada als aspirants. Transcorregut un màxim de 2 anys, la llista caducarà i l'Ajuntament iniciarà un nou procés selectiu.

Article 23. Treballs de categoria diferenciada

El personal afectat per aquest Acord té el dret i l'obligació d'exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. No obstant això, per necessitats del servei o de reorganització del personal, aquest personal podrà realitzar treballs de categoria diferenciada sempre que aquests estiguin degudament justificats, d'acord amb les disposicions que ho regulen.

També es tendirà que sigui el personal intern de l'Ajuntament qui tingui preferència a l'hora d'ocupar places de superior categoria, sempre que es cregui convenient per a la globalitat dels serveis i reuneixi les condicions requerides per al lloc.

Es tindrà dret a cobrar les retribucions complementàries corresponents al nou lloc de treball o les circumstàncies específiques d'aquest, si aquestes fossin superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen i de conformitat amb la legislació vigent.

Article 24. Seguiment de la contractació

1. Almenys trimestralment, la Corporació informará per escrit als representants del personal del nombre de contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com de les previsions de contractació laboral, contractació de serveis amb caràcter mercantil i de les assistències tècniques, d'acord amb el que preveu la Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació. A continuació, es fixaran els criteris de selecció i la modalitat de contractació en la Comissió d'Interpretació i Seguiment.

2. De les subcontractacions, assistències i actes de naturalesa administrativa i mercantil, que afectin a les polítiques de personal, seran informats amb caràcter trimestral els representants de personal i les seccions sindicals legalment constituïdes.

Article 25. Carrera professional

A l'efecte de carrera administrativa, i a l'espera de que es desenvolupi l'EBEP, com de retribucions, els llocs de treball es classifi-

quen en els diferents nivells de complement de destinació. Tot empleat i tota empleada pública té un grau personal que es correspon com a mínim amb el nivell de la seva categoria inicial.

Per tal de definir aquest grau personal, la Comissió d'Interpretació i Seguiment realitzarà un treball d'estudi del grau personal de cadascun dels empleats/des de l'Ajuntament de la Llagosta. No obstant això, el personal que desenvolupi un lloc amb un nivell superior consolidat per cada dos anys de serveis ininterromputs, o tres amb interrupció, el grau superior en dos nivells al que poseís, sense que en cap cas puguin superar el que correspongui al lloc desenvolupat.

El grau personal superior també es podrà consolidar amb la superació de cursos específics i altres requisits específics, que es determinin pel Ple de la Corporació i amb una negociació prèvia amb els representants de personal. El procediment d'accés a aquests cursos es farà per concurs i tenint en compte criteris de mèrits i capacitat.

Article 26. Promoció interna

1. La promoció interna consisteix en l'ascens des d'una categoria d'un grup de titulació inferior a un altre de superior, o bé d'una categoria professional a una altra de diferent dins del mateix grup.

2. A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs o concurs-oposició subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la Relació de Llocs de Treball, així com una antiguitat d'almenys dos anys en el grup al qual pertanyin. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de forma definitiva, a un grup superior.

3. La titulació no serà un requisit indispensable per accedir a categories o ocupacions del grup C (C1), des de categories afins del grup D (C2), i del E (Agrupacions Professionals) al D (C2) amb una antiguitat de 10 anys o de 5 i amb la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

4. En les proves de selecció i en la fase de concurs, es tindrà en compte, entre d'altres, tenir un grau determinat, la valoració del treball fet en altres llocs, els cursos de formació i perfeccionament superats i l'antiguitat.

5. El personal, en la fase d'oposició, podrà quedar exempt d'aquelles proves o mèrits que ja hagi superat en l'oposició d'ingrés a la funció pública si les bases ho recullen així.

6. La Corporació es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.

7. La formació és un element substancial del dret al treball, per això les parts signants d'aquest Acord reconeixen el dret preferent dels empleats públics a promocionar-se per obtenir places de categoria superior que estiguin vacants a l'Ajuntament. Per fer possible aquesta promoció, les parts signants d'aquest Conveni/Pacte fixen el següent:

Generalitat de Catalunya

Reconèixer el dret dels empleats públics locals a rebre una formació amb perspectives a la promoció dins de l'Administració.

Que els procediments de selecció s'adaptin per tal de facilitar la promoció dels empleats públics de categories inferiors, valorant especialment la capacitació rebuda i els mèrits acumulats.

L'Ajuntament es reservarà un nombre de places vacants a determinar per la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del present Acord per a promoció interna i d'acord amb la legislació vigent, però mai serà inferior al 50%. S'hi podran presentar a aquestes places de promoció interna tots aquells empleats públics de la corporació que reuneixin els requisits necessaris. En el cas de ser una sola plaça la convocada, primer es farà la promoció interna, i en cas de quedar deserta, es convocarà en oposició lliure.

Facilitar l'adaptació de l'horari dels empleats/des públics per assistir als cursos de promoció professional.

8. En el cas que s'amortitzi algun lloc de treball no vacant de personal fix o funcionari de carrera, es proveirà al personal afectat un altre lloc de treball, almenys de la mateixa categoria o nivell equivalent, i sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries.

9. Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes de l'últim lloc desenvolupat excepte el complement específic.

10. La Corporació es compromet a facilitar l'ampliació de la jornada dels contractats a jornada parcial que voluntàriament es vulguin acollir, atenent als anys d'antiguitat a l'empresa i les necessitats del servei on desenvolupa el seu treball.

Article 27. Formació professional

La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on concorren l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa del personal i dels seus representants i de les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació del personal municipal.

La formació és un element integrant de la política de recursos humans, relacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, l'incentiu i la motivació, dintre d'un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització. Dins d'aquest context, i per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació del present Acord, s'estableix:

1. Formació interna.

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

1.2 Els plans de formació anuals que s'elaborin podran finançar-se, a més a més de la corresponent partida pressupostària, mitjançant altres fonts de finançament.

1.3 L'Ajuntament consignarà per a cada any de vigència d'aquest Acord 8.500 EUR destinats a la realització de cursos de formació, ja siguin promoguts pel propi Ajuntament o bé per altres entitats o institucions.

1.4 La Corporació directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, organitzarà els cursos que s'estableixin en el pla anual de formació. Sempre que sigui possible s'escolliran els cursos organitzats pel Servei de Formació Local de la Diputació de Barcelona en virtut de l'adhesió de l'Ajuntament al Pla Agrupat de Formació Contínua de la Diputació. La Corporació facilitarà a tots els/les empleats/des la informació del Pla de Formació amb la suficient antelació amb l'objectiu de planificar correctament els diferents serveis.

1.5 La selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'empresa s'establirà de comú acord entre la Corporació i la representació del personal.

1.6 Els/les empleats/des hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts. En aquest cas, el temps destinat a la realització dels cursos comptarà plenament com de treball efectiu.

1.7 Es garanteix el dret de tots els/les empleats/des a accedir-hi a cursos de formació i reciclatge adients al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.

1.8. En el supòsit que algun/a empleat/da sol·liciti de fer algun altre curs en què estigui interessat, s'estudiarà la seva viabilitat.

1.9 Es donarà trasllat als representants del Personal de tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin els diaris oficials i sigui d'interès pel col·lectiu d'empleats/des.

1.10 La Corporació es compromet a l'organització, bé per ella o per altres institucions, de cursos de català per a tot el personal que vulgui voluntàriament assistir-hi.

1.11 L'Ajuntament es farà càrrec del quilometratge, i les quotes d'inscripció que el curs de formació comporti. La determinació d'altres pagaments correspondrà a la comissió de formació.

1.12 Les accions formatives individuals contemplades en el Pla de formació i, que tenint relació amb la pròpia feina municipal, hagin estat autoritzades a petició de l'interessat, seran abonades com a màxim per la Corporació fins a les quantitats següents per curs (a càrrec de la partida de formació):

Grups A i B: 900 EUR.

Grups C, D i E: 600 EUR.

Aquest fet comportarà que el temps d'assistència en horari laboral li compti al empleat públic com a treballat.

1.13 Com a garantia mínima, les 30 primeres hores d'assistència a aquests cursos es consideraran com a treball efectiu ja siguin fetes dins o fora de l'horari laboral. A partir de les 30 hores, les que es realitzin fora d'horari laboral no es consideraran de treball efectiu.

2. Formació externa.

El personal municipal en l'àmbit del present Acord, tindrà dret a que se'l faciliti, tenint en compte les necessitats del servei, el següent:

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

2.2 L'adaptació de la jornada de treball, sempre que ho permetin les necessitats del servei, 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.

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

Capítol IV

Condicions econòmiques

Article 28. Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat

1. El personal municipal percebrà les seves retribucions si és possible, com a màxim, el dia 28 de cada mes o l'anterior d'ésser festiu.

2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any. Una al mes de juny i una altra el mes de desembre.

3. El personal de la Corporació percebrà l'antiguitat per triennis vençuts i de forma automàtica d'acord amb el grup de titulació al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides a la Llei de Pressupostos de cada any. Els successius increments seran iguals que els establerts per a la resta de la Funció Pública.

4. Les pagues extraordinàries de juny i desembre es percebran abans del dia 20 del mes corresponent.

5. El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

Article 29. Retribucions i increment salarial

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament de la Llagosta tindrà la mateixa estructura i la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a tota la Funció Pública.

El personal podrà ser retribuït, al menys,

Generalitat de Catalunya

pels següents conceptes:

a) El sou i els triennis que corresponguin al grup de titulació al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, en quan al reconeixement de serveis fets en qualsevol administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia i sense cap diferència, a tot el personal que faci un servei a la Corporació.

b) El complement de destinació que correspongui al nivell del lloc que s'ocupi, amb la quantia que per cada any estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat.

c) El complement específic retribueix les condicions particulars de cada lloc de treball establertes en la Relació de Llocs de Treball.

Article 30. Increment de retribucions pel 20092011

Anualment, les retribucions del personal s'incrementaran segons el que marqui la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

A fi i efecte de compensar la pèrdua del poder adquisitiu de la desviació entre l'increment del preu de consum de l'Estat (IPC) previst i el real de cada exercici, s'aplicaran les mesures que l'Estat acordi per al personal al seu servei.

Article 31. Gratificacions i serveis extraordinaris

1. En l'organització dels serveis, horari laboral i altres contingències no es preveurà la realització de treballs fora de la jornada.

No obstant això, donades les característiques peculiars de l'Administració com a servei públic, tot el personal podrà ser requerit per realitzar treballs fora de la jornada habitual per necessitats específiques de servei, d'interès general o públic, o per força major.

2. Tindran la consideració de treballs fora de la jornada aquells que excepcionalment puguin presentar-se fora de l'horari laboral.

Pel que fa a la retribució, es distingeixen les hores prestades en dia laborable, diürnes i nocturnes, i les prestades en dia festiu, diürnes i nocturnes. S'entenen com a nocturnes les prestades entre les 22.00 h i les 6.00 h del dia següent, i com a festives les prestades en diumenge o en dies expressament declarats com a festius en cada calendari laboral i anual, així com els dies considerats com a descans setmanal dels membres de la policia local, personal d'instal·lacions esportives, centres culturals i qualsevol altre centre o servei públic, que per la seva particularitat d'ús o atenció ho requereixi. El dissabte es considera laborable fins a les 14:00 hores (s'exclou el col·lectiu de la policia local i altres col·lectius amb horaris especials).

3. L'import a abonar per hora treballada segons els acords establerts en apartats anteriors serà el següent:

- hora laborable diürna: 12,23 EUR.
 - hora laborable nocturna: 13,62 EUR.
 - hora festiva diürna: 15,00 EUR.
 - hora festiva nocturna: 17,07 EUR.
4. Els treballs realitzats fora de la jornada

laboral s'hauran d'autoritzar expressament i prèvia pel/per la regidor/a de l'àrea que correspongui, per l'alcalde o excepcionalment pel cap del servei, que donaran el vistiplau a la realització de les hores presentades. La resultant econòmica del treball extraordinari s'abonarà en nòmina al més següent de la realització.

5. No obstant això, les hores extraordinàries podran ser compensades mitjançant temps de descans, de conformitat amb la legislació vigent, respectant el costum o proporció actual (1,75 de compensació per hora extra treballada), atenent les preferències de l'empleada i l'empleat i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

6. La realització de treballs fora de jornada que no completin una hora seran remunerats o compensats en la part proporcional.

7. Quan durant el servei de guàrdia, els membres de la brigada realitzin treballs la durada dels quals superi els 15 minuts, se'ls abonarà la feina de la forma següent:

- més de 15 minuts i fins a 1 hora: 1 hora completa.
- superior a 1 hora: el temps efectivament treballat.

La remuneració del servei de guàrdia serà de 17,61 EUR per dia efectiu de guàrdia.

8. El plus aplicable a la prolongació o extensió de jornada és de 12,59 EUR per dia realment treballat. Es pagarà el 100% sempre que es treballin 40 hores setmanals (a excepció del servei de neteja). En les baixes de malaltia es deixarà de pagar a partir dels 180 dies de baixa. En cas de baixa per accident laboral, es pagarà el 100% des del primer dia. Durant les vacances es pagarà el 100% de la prolongació.

El plus festiu serà de 11,44 EUR per dia festiu treballat.

El plus de nocturnitat serà de 9,92 EUR per nit treballada.

9. Totes les xifres d'aquest apartat corresponen al any 2009. Aquestes quantitats s'actualitzaran d'acord amb el que determini la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

10. Els o les responsables dels serveis hauran de planificar amb antelació suficient i sempre que sigui possible la realització dels treballs extraordinaris fora de la jornada laboral normal.

Article 32. Dietes i indemnitzacions per raons del servei

El personal sotmès a l'àmbit d'aquest Acord que se'ls autoritzi a efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causaran dret a les següents indemnitzacions de despeses:

- Transport en vehicle propi: L'import estipulat a les bases d'execució del pressupost: 0,30 EUR per quilòmetre.
- Transport públic: L'import dels bitllets.
- L'empleada o l'empleat es traslladarà en transport públic. En cas contrari i sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle a l'empleada o l'empleat de la Corporació que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.
- Dietes: amb aquestes quantitats es compensen les despeses originades per estada i

manutenció fora de la residència habitual fins a un màxim. Aquesta quantia es pagarà exclusivament en cas que es tracti d'un treball fora del centre.

Mitja dieta: 10 EUR.

Dieta completa: 20 EUR.

En cas que sigui necessari allotjament la gestió la farà el propi Ajuntament.

Capítol V

Prestacions socials

Article 33. Bestretes reintegrables

Cada empleada o empleat podrà demanar una bestreta anual reintegrable com a màxim de 1.200 EUR, a retornar, sense interessos, en 12 terminis. Es potestat exclusiva de la Corporació la concessió d'aquestes bestretes, limitant la seva quantitat i modus de reintegrament atenent a les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant i la disponibilitat de Tresoreria de la Corporació, en cada moment.

La sol·licitud s'efectuarà mitjançant instància raonada. Es concedirà o denegarà en el termini màxim de 10 dies. En cas de no ser concedida es comunicarà a l'empleada o l'empleat els motius de la mateixa i a la Comissió Paritària.

Article 34. Fons Social

Aquests preus seran d'aplicació a partir de l'1 de gener de 2009.

El Fons Social serà distribuït pels següents conceptes:

1. S'estableixen ajudes en concepte de despeses de matriculació per a l'empleada o l'empleat que estudii en centres oficials d'ensenyament d'acord amb els següents criteris:

a) Es podrà sol·licitar ajuda econòmica per a:

Educació general bàsica 106 EUR.

Estudis secundaris 141,75 EUR.

Estudis universitaris:

Matrícules amb una assignatura fins a 71 EUR.

Matrícules amb dues assignatures fins a 141,75 EUR.

Matrícules amb tres assignatures fins a 212,50 EUR.

Matrícules amb quatre o més assignatures fins a 283 EUR.

En cas que es repeteixin assignatures, només es pagaran dues vegades.

b) Aquestes ajudes són incompatibles amb qualsevol altra que tingui la mateixa finalitat.

c) Per obtenir aquestes ajudes s'haurà de justificar l'import de la matrícula. En cas que aquest import sigui igual o inferior a les quantitats establertes anteriorment, s'abonarà la quantitat que l'empleada o l'empleat hagi satisfet.

d) Queden exclosos d'aquestes ajudes tots els beneficiaris de l'empleada i l'empleat.

2. S'estableixen ajudes per part de l'Ajuntament per a pròtesis odontològiques, oftalmologia, auditives i ortopèdiques que, prèviament satisfetes per l'empleada o l'empleat, hagin estat prescrites pel facultatiu o facultativa corresponent a l'empleada o l'empleat o algun dels seus beneficiaris.

Generalitat de Catalunya

Es consideren beneficiaris, el cònjuge i els descendents menors de 18 anys residents en el domicili familiar, sempre que no treballin o no estiguin afiliats a algun règim de la Seguretat Social i/o assistència sanitària.

Pròtesis dentàries.

Dentadura completa (superior i inferior): 354 EUR.

Dentadura superior o inferior: 177 EUR.

Per cada peça, amb un màxim de dotze: 53 EUR.

Per cada obturació: 24,75 EUR.

Ortodòncia.

Els tractaments d'ortodòncia per als beneficiaris fins a 16 anys rebran l'ajuda del 50% de l'import de la factura, amb un límit màxim de 354,00 EUR.

Pròtesis especials.

A) Oculars.

Ulleres completes: 46 EUR.

Ulleres progressives o bifocals completes: 67 EUR.

Renovació de vidres: 32 EUR.

Lents de contacte: 75 EUR.

Renovació de lents: 39 EUR.

B) Auditives.

Audiòfons: 354 EUR.

C) Els aparells de fonació, els articuladors vibrotàctils i la resta de pròtesis especials s'abonaran pel seu import total (no inclou les pròtesis buccals o dentals).

D) Les pròtesis ortopèdiques que rebran ajudes econòmiques són les següents:

Calçat ortopèdic, incloent-hi plantilles: 56,75 EUR.

Plantilles per a peus plans o valgs, taloneres, turmelleres, genolleres: 35 EUR.

L'adquisició de vehicles d'invàlids per mutualistes i beneficiaris afectats per invalidesa de caràcter permanent rebran una ajuda econòmica de 283 EUR, sempre que no quedin coberts per la Seguretat Social.

En els supòsits previstos en els epígrafs de les pròtesis dentals i pròtesis especials (tret de l'ortodòncia), si l'import de l'adquisició de què es tracta, segons la factura, fos inferior a les quanties que figuren en aquests apartats, l'import de l'ajuda a concedir serà el realment satisfet pel titular.

3. El 100% del cost de la renovació del carnet de conduir, necessari per a la conducció de vehicles oficials de l'Ajuntament, anirà a càrrec de l'Ajuntament. El cost a abonar serà, en tot cas, l'ordinari de renovació del carnet i en cap cas es computaran els recàrrecs, taxes o altres càrregues que es derivin per renovacions fora de terminis o qualsevol altra causa no ordinària.

4. El personal municipal amb una antiguitat mínima de 10 anys a l'Ajuntament rebrà amb caràcter general en el moment de jubilar-se una gratificació extraordinària, per una sola vegada, de 700 EUR.

5. El personal municipal que hagi d'assistir fora del seu horari laboral a un judici, l'origen del qual estigui motivat pel seu lloc de treball cobraran l'import de 40 EUR per judici.

Els imports aquí establerts s'incrementaran

de forma automàtica segons el que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 35. Incentius per jubilació anticipada

1. S'estableix un incentiu quan l'empleada o l'empleat sol·liciti i se li concedeixi la jubilació d'acord amb la següent escala:

Als 64 anys: 6.167 EUR.

Als 63 anys: 7.400 EUR.

Als 62 anys: 8.633 EUR.

Als 61 anys: 10.483 EUR.

Als 60 anys: 12.333 EUR.

Amb caràcter general, s'entén com a data de jubilació la del compliment de 65 anys per part de l'empleada o l'empleat. En cap cas el règim d'incentius per jubilació anticipada s'aplicarà a les empleades o els empleats que prorroguin, voluntàriament la jubilació més enllà dels 65 anys, en els supòsits que es preveuen en aquests casos en la normativa de la funció pública.

2. Quan la jubilació es concedeixi per un període inferior a l'any natural, s'abonarà la part proporcional de l'incentiu corresponent.

Article 36. Jubilació parcial

La possibilitat d'accedir a la jubilació parcial, compatible amb el treball a temps parcial, i l'obligació empresarial de subscriure un contracte de relleu per substituir al/la treballador/a que es jubila parcialment, exigeix un seguit de requisits vinculats a la possibilitat legal de jubilar-se per part del treballador/a que es vol jubilar, i altres que:

ha de complir, inexcusablement, el contracte de relleu, que s'ha de subscriure amb un treballador/a rellevista.

Requisits legals per a la jubilació parcial: L'element central de la regulació legal, es la voluntarietat, la jubilació només és possible si l'empresa i el treballador es posen d'acord i compleixen els requisits legals.

Només s'hi poden acollir els treballadors/es de més de seixanta anys d'edat i que tinguin els requisits legals per a jubilar-se, menys l'edat de jubilació, ordinària (65 anys). Els requisits legals per jubilar-se dependran de les diferents possibilitats que legalment hi ha per accedir a la jubilació.

Article 37. Premis d'antiguitat

1. El personal municipal de l'Ajuntament de la Llagosta tindrà dret a percebre un premi únic, per l'acreditació de l'efectiva prestació de serveis a la corporació municipal, que es meritiran quan es compleixin els següents anys de prestació:

per 15 anys de servei: 204 EUR.

per 20 anys de servei: 374 EUR.

per 25 anys de servei: 542 EUR o bé 7 dies de vacances retribuïdes.

per 30 anys de servei: 713 EUR.

per 35 anys de servei: 1.052 EUR i 7 dies de vacances retribuïdes.

per 40 anys de servei: 1.391 EUR.

Els imports aquí establerts s'incrementaran de forma automàtica segons el que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 38. Incapacitat temporal: malalties i accidents

1. Dins dels tres dies següents al primer

dia de baixa per malaltia o accident, s'haurà de presentar, el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació, previ avis, amb la màxima anticipació possible d'aquest fet.

2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei, presentant amb posterioritat el corresponent justificant mèdic.

3. En cas d'accident laboral, malaltia professional, malaltia comuna o accident no laboral s'abonarà el 100% de les retribucions de la seva jornada ordinària des del primer dia de la baixa.

4. S'estableix també com a condició que les persones que es trobin en aquesta situació estaran obligades a sotmetre's als controls mèdics que l'Ajuntament, per mitjà dels seus serveis mèdics propis o aliens, estableixi.

Article 39. Assistència jurídica

L'Ajuntament es farà càrrec de l'assessorament i defensa jurídica de tot el personal que s'enfronti a un conflicte judicial derivat del treball que faci a l'Ajuntament.

L'Ajuntament no es farà càrrec en cas de sentència condemnatòria penal o per sanció disciplinària amb resolució ferma per part de l'Ajuntament sempre que sigui per causa imputable a l'empleada o l'empleat.

Article 40. Cobertura de riscos

Queda contractada una pòlissa d'assegurances d'accidents corporals acumulatiu, per a tot el personal municipal en actiu, subjectes a aquest acord que garanteix un capital de 30.000 EUR en cas de mort i de 60.000 EUR en cas d'invalidesa permanent, amb cobertura les 24 hores del dia (professional i extraprofessional).

Els drets, obligacions i exclusions de les empleades i els empleats inclosos dintre de l'àmbit d'aplicació de l'acord seran els previstos en la pòlissa que formalitzi l'Ajuntament amb la companyia d'assegurances, una còpia de la qual es remetrà als òrgans de representació del personal, sense que es puguin originar altres drets, obligacions i exclusions que els previstos a la citada pòlissa.

Article 41. Pla de pensions

L'Ajuntament habilitarà anualment una partida del pressupost per satisfer un fons de pensions d'ocupació col·lectiu per als/les empleats/des públics de l'Ajuntament, anomenat "Pla de pensions del sistema d'ocupació de l'Ajuntament de la Llagosta", que es farà efectiu de forma individualitzada i mensualment a cada empleat municipal. Aquesta partida es disminuirà o incrementarà en funció de les altes i baixes dels empleats/des públics.

Per tal de ser inclòs en el Pla de Pensions el/la empleat/da públic/a ha de tenir una relació continuada d'un any de treball i ha de sol·licitar-ne la seva incorporació.

Per a qualsevol dubte respecte al fons de

Generalitat de Catalunya

pensions s'acudirà a la comissió promotora del mateix pla.

La quantia destinada al pla de pensions serà la que determini la llei de pressupostos de l'Estat per a cada exercici.

Capítol VI

Règim disciplinari

Article 42. Règim disciplinari

S'estarà al que disposa el Decret 214/1990, Decret 245/1995, i Estatut Bàsic de l'Empleat Públic pel que fa al personal funcionari.

Tipus de faltes.

Pel que fa al personal laboral, les faltes es classificaran en:

a) Molt greus, que podran donar lloc a l'a-comiadament.

b) Greus.

c) Lleus.

A) Faltes molt greus.

Tindran la consideració de faltes molt greus, a més de les que estableix l'Estatut dels treballadors:

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 que tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

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 de 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 incompareixença injustificada en les Comissions de Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les CCAA.

p) L'assetjament laboral.

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

r) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

s) El fet de realitzar durant la incapacitat temporal treballs que siguin incompatibles amb la patologia que justifica les absències o que puguin perjudicar o retardar el procés de recuperació.

t) Qualsevol conducta que de manera notòria sigui contrària amb els principis de lleialtat i bona fe amb l'administració, amb els superiors, company, subordinats i amb els ciutadans.

B) Faltes greus.

Tindran la consideració de 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 del funcionari, 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 dolós 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) 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.

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

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

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

m) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi 8 hores per mes natural.

n) 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.

o) 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.

p) La pertorbació greu del servei.

q) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al funcionari.

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

s) La reincidència en faltes lleus.

t) El fet de realitzar durant la incapacitat temporal activitats que siguin incompatibles amb la patologia que justifica les absències o que puguin perjudicar o retardar el procés de recuperació.

C) Faltes lleus.

Tindran la consideració de 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 compatibilitat prèvia.

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

Prescripció de les faltes i sancions.

Els terminis de prescripció de les faltes i sancions seran els següents:

A) Les infraccions per la comissió de faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos.

Aquests terminis de prescripció començaran a computar-se des que la falta s'hagués comès i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

En aquells supòsits en què l'infractor hagi fet el necessari per mantenir oculta la falta comesa així com quan el mateix inculpat sigui la persona encarregada de dur a terme el control sobre la conducta sobre la que recau la infracció, els terminis de prescripció abans indicats començaran a computar-se des que es tingui coneixement del fet per l'òrgan competent per a la incoació dels

Generalitat de Catalunya

expedients disciplinaris.

Aquests terminis quedaran interromputs per l'inici del tràmit d'audiència al qual es farà esment a l'article següent, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

B) Les sancions imposades prescriuran als 3 anys quan es tracti de faltes molt greus, als 2 anys quan siguin faltes greus i als 6 mesos quan es tracti de faltes lleus.

Aquests terminis de prescripció començaran a computar-se des de la fermesa en via administrativa, o des de la fermesa de la resolució judicial que es dicti pels tribunals quan l'interessat hagués impugnat la resolució sancionadora.

Sancions.

a) Per faltes lleus. Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a 4 dies.

b) Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de 5 a 30 dies.

c) Per faltes molt greus. Suspensió de feina i sou de 1 a 3 mesos i acomiadament.

Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

Procediment disciplinari.

Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però en tot cas, es notificarà per escrit al treballador/a els fets que puguin ser objecte de sanció perquè pugui fer les al·legacions que consideri oportunes en el termini de tres dies.

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes greus o molt greus es donarà audiència a l'interessat per un termini de deu dies perquè formulï al·legacions i proposi prova.

En el cas que sigui admesa la prova proposta es nomenarà a la persona encarregada del seu tràmit amb suspensió dels terminis de prescripció.

Transcorregut aquest termini es dictarà la corresponent resolució, la qual haurà de ser comunicada per escrit al treballador, fent-hi constar els fets que l'han motivada, la data en que va tenir lloc; referència a l'article i apartat de l'Acord que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu, qualificació de la falta; sanció adoptada i moment en que es farà efectiva.

La representació del personal podrà revisar tot el procediment i emetre els informes que cregui convenients.

L'òrgan instructor de l'expedient disciplinari i l'òrgan sancionador han d'estar diferenciats.

Aquells aspectes que no estiguin previstos en el present text, per al personal laboral, serà d'aplicació el que disposi l'EBEP i d'altres disposicions que regulin el personal de l'Administració Pública local, sempre i quan no contradigui les normatives de dret mínim necessari articulat a l'Estatut dels treballadors, el qual serà d'aplicació subsidiària pel

personal laboral de l'Ajuntament.

Article 43. Malaltia mental i toxicomanies

En el cas d'incoació d'expedient disciplinari derivat de conductes de l'empleada o l'empleat que tingui com a origen el sofriment de trastorn mental, assenyalant expressament les toxicomanies, s'haurà de tenir en compte el seu tractament com una malaltia i els Representants de Personal hauran de ser consultats de forma expressa.

Article 44. Protecció de la dignitat

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret a que es respecti la seva intimitat i té dret a que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà per la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques en general i també les de naturalesa sexual.

2. El maltractament, ja sigui físic o psíquic, contra els empleats i les empleades de la Corporació produït a l'àmbit de la feina serà considerat com una falta molt greu i es posarà en coneixement de la Fiscalia quan es consideri que pot ser constituït de delictes, podent personar-se com acusació particular, si finalment s'obris un procés per aquests tipus de fets, la Corporació i els representants del personal.

3. L'assetjament moral en el treball es defineix quan dues o més persones exerceixen violència psicològica, de manera sistemàtica i prolongada en el temps sobre un altra persona en el lloc de treball".

Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció que es produeixin aquestes situacions a l'Ajuntament de la Llagosta s'estableixen les següents mesures i/o compromisos:

a) Es determinarà en el si del Comitè de seguretat i salut laboral el moment en què es farà l'avaluació de riscos psicosocials.

b) L'obertura d'un expedient informatiu quan, a petició de qualsevol empleat/da, es constati l'existència d'indicis d'assetjament.

c) L'Ajuntament donarà dintre de les seves possibilitats, l'assistència facultativa especialitzada quan s'acrediti l'existència de l'assetjament. En aquest sentit, durant la vigència d'aquest Acord s'estudiarà que aquesta cobertura s'acabi incorporant a algunes de les pòlisses actualment existents.

d) L'elaboració d'un protocol d'actuació en el si del comitè de salut laboral.

En relació a la violència de gènere, s'aplicaran les següents mesures i/o compromisos:

a) La Corporació i/o els representants del personal posaran en coneixement de la fiscalia quan tinguin constància que s'ha produït un delictes de violència de gènere.

b) La Corporació, en la mesura de les seves possibilitats, ajudarà als seus empleats sotmesos a situacions de violència de gènere. Es determinarà en el si del comitè de salut laboral en què consistirà aquesta ajuda i els mecanismes per donar-li cobertura.

d) No es considerarà com a falta els retards i les absències del treball produïts per una treballadora que pateixi violència de gènere.

e) La persona afectada per violència de

gènere tindrà dret a la mobilitat entre els diferents organismes municipals en l'àmbit de l'Ajuntament de la Llagosta, amb la reserva de lloc de treball.

f) També tindrà dret a excedència amb reserva de lloc de treball durant sis mesos, que es podrà prorrogar per decisió judicial fins un màxim de 18 mesos. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència l'afectat/a cobrarà el 100% de les seves retribucions.

Capítol VII

Garanties sindicals

Article 45. Drets dels afiliats/des

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització de les empleades i els empleats, a la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Les empleades i els empleats tindran dret, si així ho sol·liciten, a que se'ls descumpli de la seva nòmina l'import de la quota sindical del sindicat al qual estiguin afiliats, i s'abonarà directament a la Central respectiva.

En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari, s'haurà de donar audiència als seus representants sindicals.

Article 46. Informació sindical

Es facilitarà una còpia dels pressupostos anuals de la Corporació; la normativa de desenvolupament i les modificacions de crèdit corresponents al Capítol I. Es comunicaran els acords dels plenaris, comissions o resolucions adoptades en matèria de personal.

Article 47. Tauler d'anuncis

La Corporació facilitarà als representants del personal un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar informació i comunicats de caire sindical.

Article 48. Seccions Sindicals

Les Seccions Sindicals dels Sindicats més representatius, constituïdes en la Corporació, podran cadascuna de les mateixes, designar un delegat o delegada sindical (LOLS). Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part del comitè d'empresa, tindran els drets que la legislació sindical les atribueix.

1. També tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'Ajuntament posi a disposició del Comitè d'Empresa o Junta de Personal. Els delegats sindicals estan obligats a guardar sigil professional en aquelles matèries en les que legalment procedeixi.

2. Ser escoltats per l'Ajuntament prèviament a l'adopció de mesures disciplinàries imposades als seus afiliats, especialment en els acomiadaments i sancions.

Els representants del personal tenen dret a 16 hores mensuals en concepte de crèdit horari retribuït per exercir les seves funcions durant els dos primers anys de vigència de l'Acord i de 17 hores mensuals durant la resta de la vigència de l'Acord.

L'ús del crèdit horari dels representants podrà ser objecte d'acumulació trimestral. A

Generalitat de Catalunya

tal efecte, cada trimestre es crearà una bossa amb la totalitat del crèdit corresponent a aquest període a fi i efecte que el representants de manera indistinta o en els termes que ells acordin puguin fer ús del mateix. La utilització del crèdit s'haurà de fer conforme a les regles de la bona fe i única i exclusivament tindrà com a finalitat el desenvolupament de funcions representatives.

La utilització d'hores sindicals per a desenvolupar funcions inherents a la seva representació es comunicarà, prèviament, als responsables del servei. De la mateixa manera, s'haurà de realitzar el full de control i fitxar la incidència. En qualsevol cas, el full de control s'haurà de fer i lliurar en el termini màxim de tres dies des de l'utilització de les hores sindicals.

Tindran la consideració de sindicats més representatius els que ho siguin a nivell estatal o autonòmic.

Article 49. Espais per a la realització de tasques sindicals

L'Ajuntament facilitarà als representants del personal un espai per dur a terme les seves activitats sindicals. També facilitarà l'ús de les eines necessàries per al compliment de les seves funcions, en els terminis que marca la legislació vigent en aquesta matèria.

Article 50. Facultats de la representació col·lectiva

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

a) A reunir-se per atendre les consultes, peticions etc. de totes les empleades i els empleats públics que ho sol·licitin sempre que no alteri el normal funcionament del servei.

b) A que no es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de l'acord de condicions.

c) A publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social sense pertorbar el normal desenvolupament del servei.

d) A ser notificats de tots els expedients i sancions. Així mateix podran assistir a les compareixences del personal expedientat, prèvia petició de la persona interessada.

Article 51. Competència i representació col·lectiva

A més a més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

a) Rebre informació en els assumptes de personal que afectin el conjunt del personal i que suposin variacions respecte al règim interior existent.

b) Emetre informe amb caràcter previ a l'execució dels acords de l'Ajuntament Ple o Junta de Govern en matèria de personal que tinguin un abast col·lectiu.

c) Lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

d) La garantia de no ser discriminat/da en

la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

e) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

Article 52. Assemblees

El personal municipal podrà exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran per fer-ho del temps establert a la legislació vigent. No obstant, disposaran d'un màxim de sis hores mensuals per fer-les dintre de l'horari de treball en els termes del apartat dos, paràgraf d) del present article. Les reunions informatives sobre la negociació del conveni col·lectiu no estaran afectades d'aquesta limitació.

1. Estan legitimats/des per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

a) Els representants del personal.

b) Els delegats de les seccions sindicals reconegudes.

c) Un mínim d'un 40% del personal.

2. Correspon al president de la Corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.

b) Assenyalar el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.

c) Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.

d) L'assemblea es celebrarà entre les 8 i les 9.30 hores del matí, o entre les 13.00 i les 15.00 hores de la tarda sempre que es garanteixi l'atenció dels serveis municipals. L'Ajuntament decidirà el número de persones necessari per cobrir l'atenció a la ciutadania però serà el propi personal de cada departament qui decideixi la persona o persones que han de cobrir el servei. En casos necessaris es podrà repetir la convocatòria en horari de tarda. També es valorarà la realització d'assemblees en horari de tarda quan sigui adient.

e) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Acord, o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.

f) Si en el termini de 48 hores, no hi ha cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

Article 53. Serveis mínims

En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

Capítol VIII

Salut laboral

Article 54. Salut laboral

1. A l'empareda de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i el seu posterior desenvolupament, el perso-

nal al servei de l'Ajuntament de la Llagosta té dret a una protecció eficaça en matèria de seguretat i salut en el treball. La Corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar, una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com el l'empleada i l'empleat han d'observar i posar a la practica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, a:

a) Conèixer detallada i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, com també les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Paralitzar el seu treball si considera que es troba exposat a un risc greu, imminent o inevitable i no compta amb la protecció adequada. S'haurà de comunicar tan aviat com sigui possible al responsable del servei i als delegats de Prevenció.

c) Vigilar la seva salut dirigida a detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a que 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 o d'edat de jubilació quan es trobin exposats 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.

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 de les empleades i els empleats en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als empleats i les empleades de nou accés, o quan canviïn de llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al personal, als seus companys i companyes o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les practiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores compensades, en aquest últim cas, del temps invertit dins de la jornada laboral.

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

c) Continuar l'elaboració després de signar aquest Acord, de plans de prevenció, salut i seguretat que prevegin, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

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

e) El delegat o la delegada de Prevenció

Generalitat de Catalunya

elegit d'acord amb els òrgans de representació disposarà de les mateixes hores que el delegat o delegada de personal per a realitzar les funcions pròpies de la matèria per tal de formar el Servei de Prevenció.

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

Article 55. Comitè de Salut i Seguretat Laboral

1. A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altre meitat seran designats i escollits pel Comitè d'Empresa, delegats/des de personal i Seccions Sindicals legalment constituïdes.

2. Seran funcions d'aquest Comitè.

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.

b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborables, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la Corporació les mesures que cal prendre en cada cas.

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

e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.

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

3. Els i les representants del personal en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats/des de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball d'acord allò que disposa l'article 36 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

1. Són competències dels delegats o delegades de prevenció.

a) Col·laborar amb la direcció de la Corporació en la millora de l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació del personal en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per la Corporació, amb caràcter previ a la seva execució, sobre les decisions a que es refereix l'article 33 de la present Llei.

d) Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

2. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats o delegades de Prevenció, aquests estaran facultats per a:

a) Acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, així com, en els termes previstos

en l'article 40 d'aquesta Llei, als Inspectors/res de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que realitzin en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, podent formular davant ells les observacions que estimin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions previstes en l'apartat 4 de l'article 22 d'aquesta Llei, a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, en particular, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta Llei. Quan la informació estigui subjecte a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

c) Ser informats per la Corporació sobre els danys produïts en la salut de les empleades i els empleats una vegada que aquell hagués tingut coneixement d'ells, podent presentar-se, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer les circumstàncies dels mateixos.

d) Rebre de la Corporació les informacions obtingudes per aquest procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció en l'Ajuntament, així com dels organismes competents per a la seguretat i la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 d'aquesta Llei en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, a tal fi, accedir a qualsevol zona dels mateixos i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el normal desenvolupament del procés productiu.

f) Obtenir de la Corporació l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut del personal, podent a tal fi efectuar propostes a la Corporació, així com al Comitè de Seguretat i Salut per a la seva discussió en el mateix.

g) Proposar a l'òrgan de representació del personal l'adopció de l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21.

h) Negociar amb l'Ajuntament l'elecció i canvi de mútua, així com del servei de prevenció. En cas de no arribar a cap acord serà l'Ajuntament qui decideixi sobre la contractació.

3. Els informes que hagin d'emetre els delegats o delegades de Prevenció segons el que disposa la lletra c) de l'apartat 1 d'aquest article hauran d'elaborar-se en un termini de quinze dies, o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents. Transcorregut el termini sense haver-se emès l'informe, la Corporació podrà posar en pràctica la seva decisió.

4. La decisió negativa de la Corporació a l'adopció de les mesures proposades pel Delegat de prevenció segons el que disposa

la lletra f) de l'apartat 2 d'aquest article haurà de ser motivada.

Article 56. Revisió mèdica

L'Ajuntament garantirà una revisió mèdica anual, segons el que està estipulat per la llei. Aquestes revisions mèdiques seran generals o específiques segons els riscos determinats als protocols mèdics per llocs de treball. El període de realització es fixarà d'acord amb els serveis mèdics convinguts i sense perjudicar el normal desenvolupament dels treballs de l'Ajuntament.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tindrà a la seva disposició els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per corregir les possibles deficiències detectades.

Article 57. Protecció de l'embaràs

Durant l'embaràs, i quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge o metgessa, per molt petit que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus, i sempre amb prescripció facultativa del metge o metgessa, l'empleada tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs. EL mencionat risc i el canvi de lloc de treball serà comunicat als delegats o delegades de Prevenció i/o al Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

Article 58. Roba de treball

1. La Corporació facilitarà la roba adequada de treball al personal que ocupi llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al normal o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, com al personal que hagi d'utilitzar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

2. La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans no finalitzi al mes de maig i la d'hivern abans de finals de setembre, sempre que sigui possible. Anirà a càrrec de la persona a la qual se li lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i la neteja.

3. El Comitè de Seguretat i Salut Laboral participarà en la selecció del vestuari i veurà quina és la roba més indicada per la seva qualitat, i les característiques tècniques.

4. L'ús de l'uniforme serà obligatori pels col·lectius de policia municipal, brigada d'obres, brigada de jardineria, conserges d'equipaments i/o dependències municipals, ordenances.

5. El personal funcionari o laboral interí o temporal també tindrà garantit el subministrament de roba i calçat adequat als treballs que desenvolupi, i a l'època de l'any en la qual presti els seus serveis.

6. La durada de les peces de vestir no tindrà cap efecte si el deteriorament, no reparable, fos conseqüència del servei, amb un informe previ del responsable del servei. En conseqüència es farà la reposició immediata d'aquella roba que per raons alienes a l'empleada o l'empleat, resulti deteriorada.

Article 59. Capacitat disminuïda

Quan es manifesti, amb certificat mèdic

Generalitat de Catalunya

oficial i en coincidència amb el de la Mútua, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, serà traslladada, a petició seva sempre que sigui possible atenent a les possibilitats organitzatives a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat. No obstant, amb caràcter previ al trasllat s'intentarà en la mesura del possible i en funció de les disponibilitats de l'Ajuntament, que l'empleada o l'empleat romangui en el seu lloc d'origen desenvolupant aquestes funcions que no estiguin contraindicades al seu estat de salut. La Corporació, en la mesura del possible, haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball a les empleades o empleats amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Disposicions addicionals

1. L'Ajuntament, durant la vigència d'aquest Acord encarregarà la realització d'un estudi per conèixer la situació real de la plantilla i corregir, si fos precis i possible, qualsevol anomalia organitzativa i/o funcional.

2. La Comissió Paritària conixerà de qualsevol problema de caire col·lectiu durant la vigència del present Acord fruit de qualsevol distribució, ja sigui organitzativa, funcional o retributiva, o conseqüència d'un desequilibri entre les recíproques prestacions i contraprestacions a que han arribat les parts mitjançant el present instrument.

3. Durant la vigència de l'Acord l'Ajuntament elaborarà i aplicarà un pla d'igualtat que tindrà com a objectius respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

4. És voluntat de l'Ajuntament que durant l'aplicació d'aquest Acord les retribucions tinguin una aproximació a l'increment real de preus de consum a L'Estat. Per aquesta raó, si l'Estat no aprovés les mesures correctores a que fa esment l'article 29 d'aquest text, la desviació que es produeix s'integrarà en un fons addicional amb l'objectiu de promoure polítiques d'incentivació i de millora de la productivitat i la qualitat en la prestació dels serveis municipals.

5. Durant la vigència del present Acord i pel que fa als conserges d'escola s'estudiarà la possibilitat d'implementar una nova distribució de la seva jornada. Serà la Comissió Paritària qui determinarà aquesta nova distribució horària durant la vigència del present Acord.

6. Les parts acorden de manera singular i excepcional, incrementar el complement específic dels llocs de treball de neteja i conserges de primària en els següents termes i amb les dates d'efectes que a continuació es referiran:

Llocs de neteja

Increment de 115 EUR bruts mensuals a partir de l'1 de gener de 2009.

Increment de 86 EUR bruts mensuals a partir de l'1 de gener de 2010.

Increment de 86 EUR bruts mensuals a partir de l'1 de gener de 2011.

S'equipararan tots els complements específics del personal de neteja tenint com a referència l'import més alt.

Llocs de conserges d'escoles de primària

Increment de 50 EUR bruts mensuals a partir de l'1 de gener de 2009.

ANNEX SECTORIAL DE LA POLICIA LOCAL DE L'AJUNTAMENT DE LA LLAGOSTA

El present annex té una doble finalitat. Per un costat, pretén assolir unes condicions de treball i de retribució que siguin equiparables a les que ja gaudeixen els cossos policials del nostre entorn. Per un altre, es vol aconseguir un major grau de implicació i fidelització dels integrants del nostre Cos que redundi en un increment de l'eficàcia i eficiència en la prestació del servei.

Una vegada que finalitzi la vigència d'aquest annex s'avaluarà el grau de consecució de l'objectiu d'estabilització de la plantilla i de la seva eficiència per tal de que aquest annex pugui tenir continuïtat i sigui un marc de referència en properes negociacions.

1. Jornada laboral i horaris

La jornada laboral de la Policia Local serà la mateixa que per a la resta de personal i funcionaris de l'Ajuntament. Donades les especials característiques del servei de policia, la jornada setmanal dels membres de la Policia Local s'incrementarà fins a les:

39 hores per l'any 2009 = $216 \cdot 7,8 = 1.685$ hores anuals 65 h borsa = 1.620 h.

38 hores per l'any 2010 = $216 \cdot 7,6 = 1.641$ hores anuals 65 h borsa = 1.577 h.

37,5 hores per l'any 2011 = $216 \cdot 7,5 = 1.620$ hores anuals 65 h borsa = 1.555 h.

a) 52 dissabtes de l'any, dies equivalents a festes setmanals.

b) 52 diumenges de l'any, dies equivalents a festes setmanals.

c) 12 festes oficials fixades per la Generalitat de Catalunya.

d) 2 festes locals fixades per l'Ajuntament.

e) 22 dies de vacances anuals.

f) 1 dies de pont segons conveni.

g) 4 dies segons conveni (Nadal).

h) 1 dies (24 o 31 de desembre) policia.

i) 3 dies assumptes personals.

Per l'any 2009 seran 149 dies festius (365 dies naturals de l'any menys 149 dies festius, dona un total de 216 dies reals de treball per a l'any 2009. Hi ha una diferència de 65 hores i, per tant, es pot crear una borsa de 65 hores per agent).

Per a l'aplicació inicial i successiva d'aquesta reducció horària, cada any els representants dels agents del departament de seguretat ciutadana, acreditaran la viabilitat del nou quadrat prèviament a la seva entrada en vigor.

1.1. Criteris per utilitzar aquesta borsa d'hores

Cal ressenyar que la finalitat de la borsa d'hores és la de cobrir les possibles baixes, indisposicions i absències per motius sobrevinguts, permisos, hores sindicals, llicències i excedències que es poden donar en el decurs

del servei ordinari dins del col·lectiu de la Policia Local.

1. No es demanaran hores extres per prolongació del servei ordinari; s'agafaran de la borsa d'hores.

2. No s'utilitzarà la borsa d'hores per conteses electorals, festa major, actes institucionals, activitats lúdiques, etc, i serveis conjunturals que es facin en dissabtes, diumenges i festius.

3. Es cobriran serveis per baixa, permisos, hores sindicals llicències, excedències, en dies intersetmanals. De manera excepcional es cobriran aquietes baixes els caps de setmana amb un màxim d'un cap de setmana per agent i sempre que la necessitat del servei ho requereixi, en aquest supòsit es computarà una hora festiva 1,75 hores de la borsa. L'excepcionalitat s'entendrà quan no hi hagin 3 efectius en el torn del servei.

4. Es podran programar serveis especials (DNI, controls animals, vigilàncies especials, campanyes planificades des de la prefectura (trànsit, ordenances i seguretat ciutadana, etc).

5. Les hores que es facin fora de la jornada laboral, per a formació, s'agafaran de la borsa d'hores.

6. En cas de baixa laboral o indisposició d'un agent i s'hagi de cobrir utilitzant la borsa d'hores, s'haurà d'avisar amb 24 hores d'antelació com a mínim sempre que la baixa d'incapacitat temporal, d'accident de treball o indisposició per motius sobrevinguts, es comuniqui per part del funcionari o funcionària amb més de 24 hores d'antelació.

7. Quan és perllongui la jornada per haver anat a un judici durant el servei, s'agafaran les hores de la borsa.

8. Es gaudirà anualment de 2/3 de caps de setmana (un de treball, dos de festa), treballant a 12 hores.

9. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent ha d'haver-hi un mínim de 12 hores de descans. En cas que això no sigui possible per necessitats del servei s'haurà de compensar amb 4 hores extraordinàries el fet d'haver-hi 12 hores de descans entre jornades i es descomptarà de la borsa d'hores.

10. Es consideraran festius els dissabtes des de les 14.00 hores, diumenges i els festius segons el calendari de la Generalitat més els dos festius que aprovi l'Ajuntament. La compensació per treballar en festes en cap cas es compensarà a través d'hores extres sinó mitjançant la compensació que preveu l'article 3.3. del present annex.

1.2. Criteri operatiu per a l'assignació de les hores de la borsa

Per tal de buscar la màxima objectivitat, s'assignarà als agents un nombre per sorteig per tal de confeccionar un llistat, amb la finalitat d'establir l'ordre d'inici de l'agent a qui correspon retornar hores de la borsa. L'agent passarà al final del llistat una vegada les hi hagi realitzat.

1.3. Cobertura d'imprevistos amb poc marge

Generalitat de Catalunya

de temps

La cobertura de serveis imprevistos per causes sobrevingudes, es determinaran a partir dels criteris següents:

a) Preferentment es requerirà els agents que tinguin festa dins del mateix torn de servei (s'aplicarà com a referència l'ordre actualitzat del llistat esmentat al punt 1.2).

b) En cas que cap dels agents de festa del torn afectat pugui cobrir el servei, es passarà al torn següent, entenent com a tal l'ordre de rotació de quadrant (s'aplicarà com a referència l'ordre actualitzat del llistat esmentat al punt 1.2).

1.4. Cobertura de serveis planificats (campanyes, controls, etc)

El cap de la policia informará als agents mitjançant escrit, sobre el tipus de servei, número d'efectius necessaris i hores a cobrir (amb un mínim de 4 hores) per tal que els agents puguin apuntar-s'hi a aquells serveis que més els hi agradin. L'assignació dels agents la realitzarà el cap de la policia atenent el perfil d'agent més adequat al servei a realitzar. En cas que no s'hi apunti un número suficient d'agents, es complementarà amb els agents necessaris segons l'ordre de la llista actualitzada.

No obstant les opcions ressenyades, caldrà que hi hagi un repartiment lògic, objectiu i equilibrat del total de la bossa d'hores que ha de retornar cada agent, entre el total de serveis als quals s'hi destinen.

1.5. Règim horari dels torns

La prestació del servei s'ha d'efectuar en torns rotatius d'horari continuat en matí, tarda i nit.

La jornada diària en el règim horari de torns serà preferentment de 8 hores.

Els horaris de la jornada diària del torn general, estaran compresos dins de les franges horàries següents:

Matí: 06.00 h a 14.00 h.

Tarda: 14.00 h a 22.00 h.

Nit: 22.00 h a 06.00 h.

Els horaris de la jornada diària dels caps de setmana estaran compresos dins de les franges horàries següents:

Matí/tarda: 06.00 h a 18.00 h.

Tarda/nit: 18.00 h a 06.00 h.

No obstant això, es podrà establir la jornada de 8 hores per als caps de setmana amb freqüència alternativa de cap de setmana de treball i festa quan per circumstàncies no imputables a l'Administració, quedin descoberts els serveis mínims de manera reiterada. Cadascú dels torns referits en el present article haurà de tenir els següents mínims:

De dilluns a divendres: 3 efectius més el motorista.

Caps de setmana: 3 efectius.

Atesa la necessitat de donar una cobertura extraordinària per part de la policia local en determinades activitats conjunturals al llarg de l'any: actes institucionals, conteses electorals, festa major i activitats lúdiques esportives que requereixin un dispositiu policial extra, quan els membres de la policia local

prestin servei extraordinari per aquestes activitats i la durada de les mateixes no arribi a les quatre hores extraordinàries, seran compensats amb un mínim de quatre hores extres, amb el compromís per part dels agents que formen el departament de policia de cobrir els serveis que es detallen a continuació, amb els efectius mínims detallats resultat de la suma d'agents de servei més agents que realitzaran hores extres. No obstant això el número d'agents es pot modificar en funció de la dimensió del servei (tant per disminució com per augment). Així com per incorporació de nous serveis.

Serveis anuals establerts habitualment

Denominació del servei	Núm. agents
Gener - Cavalcada de Reis	6
Febrer - Carnestoltes col·legis (reforç torn)	2
Febrer - Carnestoltes rua	6
Març trobada geganters	5
Març - Dia d'Andalusia	4
Abril - Cursa veterans	7
Maig - Rocío	6
Maig - Cruz de Mayo	3
Juny - Cursa infants les Planes	4
Juny - Cante Jondo Casa Andalusia	34
Juny - Revetlla de Sant Joan	5
Juliol - Festa Santiago Apostol	34
Setembre - Festa Major	
Setembre - Diada de la Bicicleta	5

1.6. Jornades especials

Motoristes.

Es coneix amb aquesta denominació la modalitat especial en que les unitats operatives presten el servei en motocicleta.

Motorista Trànsit. La jornada diària del torn de motorista adscrit a trànsit serà de un mínim de 7 hores diàries en horari partit, s'assignaran les franges horàries corresponents.

Els sotmesos a aquests horaris assumeixen la absorció dels dies d'assumptes personals.

Els caps de setmana igual que en el torn general.

Motorista Seguretat Ciutadana. La jornada diària del torn de motorista adscrit a seguretat ciutadana serà preferentment de 8 hores en horari de tarda o tarda/nit i l'assignació del servei serà proposat pel Cap de la Policia Local.

Les hores parcials que pugui fer en horari nocturn queden econòmicament integrades dins del plus de motorista, no així les que faci en horari nocturn complet. No obstant això es podrà reduir a 7 hores diàries quan es redueixi la jornada.

Els caps de setmana igual que en el torn general.

1.7. Descans dins de la jornada

Es gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris comptables com a temps de treball efectiu per les jornades planificades de 8 hores i de 60 minuts per les jornades de 12 hores. El gaudiment d'aquests descansos s'hauran de realitzar sempre dins del municipi. No obstant això es donarà cobertura a qualsevol

requeriment urgent, continuant el temps de descans no gaudit a la finalització de la urgència.

2. Vacances/ponts/dies de descans

2.1. Vacances d'estiu

La Policia Local realitzarà les vacances per descans anual preferentment en els mesos de juliol i agost, En aquest cas la jornada laboral serà de 12 hores en horari de 6 a 18 h i de 18 a 6 h, amb les seves festes corresponents. Cas que per una majoria de plantilla es decideixi realitzar jornades de 8 h, s'establiran les vacances de tres torns, compresos en els mesos de juny, juliol i agost.

2.2. Ponts

La Policia Local podrà, dins el seu quadrant anual, organitzar el gaudiment d'almenys el 50% dels ponts anuals, sempre que el servei ho permeti. Es garantirà el cobriment dels serveis en aquestes dates.

2.3. Dies de descans

Es distribuirà la jornada de tal manera que es puguin gaudir dies de descans preferentment durant la Setmana Santa i durant les festes de Nadal.

En el cas de la setmana santa es faran dos torns de fins a vuit dies: El primer inclourà divendres Sant i dissabte de Glòria, i el segon Diumenge de Rams i Dilluns de Pasqua.

Es el cas de les festes de Nadal es faran dos torns de fins a vuit dies. El primer inclourà la nit de Nadal, Nadal i Sant Esteve, i el segon, la nit de Cap d'Any, Any Nou i Reis.

3. Plusos

3.1. Plus d'equiparació

Trams - Any 2009: 700 EUR. Any 2010: 650 EUR. Any 2011: 650 EUR.

3.2. Plus de prolongació de jornada

S'entén com a prolongació de jornada la diferència entre la jornada laboral que disposi l'Acord de condicions del personal funcionari i les hores pactades a l'article 1 del present annex.

Aquest import s'actualitzarà anualment amb el que estableixi la llei de pressupostos de l'Estat per les retribucions del personal, amb efectes retroactius a 1 de gener de l'exercici corresponent.

3.3. Plus de festivat

Es retribuirà amb aquest complement les jornades de vuit hores treballades en festiu:

Any 2009: 14 EUR. Any 2010: 15 EUR. Any 2011: 16 EUR.

Es consideren festius els dissabtes des de les 14'00 hores en aquest col·lectiu degut a la seva jornada per torns.

Es proposa aquest import per dia treballat en festiu (dissabtes a la tarda, diumenges i dies assenyalats oficialment com a festius).

No es cobrarà aquest complement els festius que es facin hores extraordinàries.

Els diferents imports s'actualitzaran anualment amb el que estableixi la llei de pressupostos de l'Estat per les retribucions del personal, amb efectes retroactius a 1 de gener de

Generalitat de Catalunya

l'exercici corresponent.

3.4. Plus de nocturnitat

Es retribuirà amb aquest complement els Agents que treballin en servei ordinari en torn de nit.

Any 2009: 13 EUR. Any 2010: 14 EUR. Any 2011: 15 EUR.

Aquest import s'actualitzarà amb el que estableixi la llei de pressupostos de l'Estat per les retribucions del personal, amb efectes retroactius a 1 de gener de l'exercici corresponent.

3.5. Plus per assistència a judicis

La assistència a judicis, sempre que es realitzin fora de la seva jornada laboral, es compensarà amb 44,01 EUR bruts.

El desplaçament als jutjats es farà prioritàriament amb un vehicle facilitat per l'Ajuntament. En cap cas s'abonaran despeses d'aparcament.

Aquest import s'actualitzarà anualment amb el que estableixi la llei de pressupostos de l'Estat per les retribucions del personal, amb efectes retroactius a 1 de gener de l'exercici corresponent.

3.6. Plus per motorista

Es retribuirà amb aquest complement els agents que realitzin el servei amb motocicleta, degut a les seves característiques especials de servei (torn partit, motorista o nocturnitat),

de 150 EUR bruts mensuals.

Aquest import s'actualitzarà anualment amb el que estableixi la llei de pressupostos de l'Estat per les retribucions del personal, amb efectes retroactius a 1 de gener de l'exercici corresponent.

3.7. Plus de responsabilitat

Els agents que assumeixen durant el torn la responsabilitat del servei durant les absències del caporal rebran un complement de 10 EUR bruts dia quan assumeixen de forma puntual la responsabilitat. Aquest plus és incompatible quan hi hagi presència d'un caporal al torn. L'assignació de la figura de responsable de torn serà establerta pel cap de la Policia local atenent els principis de capacitat, implicació i responsabilitat.

Aquest import s'actualitzarà anualment amb el que estableixi la llei de pressupostos de l'Estat per les retribucions del personal, amb efectes retroactius a 1 de gener de l'exercici corresponent.

3.8. Plus per treball especial

Els agents que treballin en servei ordinari la revetlla de Sant Joan (23 de juny) torn nit, la nit de Nadal (24 de desembre) torn nit, el dia de Nadal (25 de desembre) torn dia, la nit de Cap d'Any (31 de desembre) torn nit, Cap d'Any (1 de gener) torn dia, se'ls compensarà amb una gratificació de 60 EUR en torn de 8 hores i 90 EUR en torn de 12 hores.

Aquest import s'actualitzarà anualment amb el que estableixi la llei de pressupostos de l'Estat per les retribucions del personal, amb efectes retroactius a 1 de gener de l'exercici corresponent.

3.9. Festa major

Durant la festa major quedarà suspès el calendari i prestaran servei tots les membres de la policia local durant un màxim de 4 dies, depenent de la programació de festes. El servei es realitzarà en el torn d'adscripció. Aquests dies el retribuïran com gratificacions extraordinàries i el preu hora es calcularà fent la mitja entre l'hora festiva diürna i l'hora festiva nocturna més una prima de 4.51 EUR per hora.

4. Serveis extraordinaris

Les hores extraordinàries dels membres de la Policia Local seran retribuïdes segons els imports següents:

Aquests imports només es cobraran quan siguin treballs relacionats amb el departament de esguerrat ciutadana.

Només es considerarà festiva l'hora que es faci en dies festius segons el quadrant de serveis.

Quan s'hagi exhaurit la borsa d'hores la prolongació de jornada es computarà com a hora laborable.

Any 2009	Hora laborable	Hora nocturna	Hora festiva	Hora fest/noct.	Any 2009	Hora laborable	Hora nocturna	Hora festiva	Hora fest/noct.
Agent	16 EUR	18 EUR	21 EUR	23 EUR	Sergent	20 EUR	22 EUR	25 EUR	27 EUR
Caporal	18 EUR	20 EUR	23 EUR	25 EUR	Sotsinspector	22 EUR	24 EUR	27 EUR	29 EUR

2010 = 1 EUR mes.

2011 = 1 EUR mes.

Els diferents imports s'actualitzaran anualment amb el que estableixi la llei de pressupostos de l'Estat per les retribucions del personal, amb efectes retroactius a 1 de gener de l'exercici corresponent.

5. Pla de treball per objectius

La Corporació es compromet a impulsar

durant la vigència d'aquest annex, un Pla de Treball per Objectius que aprofundeixi en la millora i racionalitat dels serveis de Policia, establint protocols de actuació que reverteixin en una millor eficàcia dels operatius i una eficiència objectiva de les pautes de treball per als serveis a desenvolupar. Aquest Pla estarà sustentat per criteris tècnics i serà presentat a la part social i engegat de manera

experimental per un període de 12 mesos.

Barcelona, 27 de gener de 2010.

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

062010000438

—*

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 23 de desembre de 2009, de rectificació de la Resolució de 6 d'agost de 2009 de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2008 i de revisió salarial per a l'any 2009 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja i recollida de residus sòlids urbans de Granollers) (codi de conveni núm. 0811701).

Atès que en data 6 d'agost de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2008 i de revisió salarial per a l'any 2009 del

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja i recollida de residus sòlids urbans de Granollers) (codi de conveni núm. 0811701) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA* corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els

seus actes;

RESOLC:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 6 d'agost de 2009 i en l'expedient 08/0081//08 en el sentit de disposar la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2008 i de revisió salarial per a l'any 2009 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja i recollida de residus sòlids urbans de Granollers) (codi de conveni núm. 0811701) en el *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA* de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

TRANSCRIPCIÓN LITERAL DEL TEXTO FIRMADO POR