

**RESOLUCIÓ**

*TRE/2817/2009, de 14 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815432).*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de novembre de 2008, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

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

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815432) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 14 d'abril de 2009

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**ACORD**

*regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat per als anys 2008-2011*

**CAPÍTOL 1***Disposicions generals***Article 1***Àmbit personal*

El present Acord serà d'aplicació al personal funcionari (tant interí com de carrera), i al personal contractat en règim laboral (temporal, indefinit i fix de plantilla) de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat.

En resten exclosos el personal eventual de confiança, d'assessorament especial i el personal eventual directiu.

En aquest sentit, el present Acord tindrà la consideració d'Acord de condicions per al personal funcionari, i de Conveni col·lectiu per al personal laboral.

## Article 2

### *Àmbit temporal*

1. La vigència d'aquest Acord serà des del dia 1 de gener de 2008 al 31 de desembre de 2011.
2. Aquest Acord quedarà prorrogat tàcitament per 1 any, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació de 3 mesos a la data de finalització de la vigència del present Acord.
3. Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Acord, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

## Article 3

### *Clàusula de garantia, compensació i absorció*

1. Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Acord, tenint en compte que per la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.
2. Les condicions i millores d'aquest Acord són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions pactades, acord de la corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa, o per qualsevol altre motiu.

## Article 4

### *Vinculació*

El present Acord constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha d'ésser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades en aquest conveni no poden ser aïlladament considerades.

## Article 5

### *Seguiment*

1. Queda constituïda una Comissió Paritària de Seguiment, formada per part d'1 representant sindical del personal funcionari, 1 representant sindical del personal laboral i 2 representants de la Corporació .
2. La Comissió celebrarà una reunió ordinària cada 3 mesos, i extraordinàriament es podrà reunir tantes vegades com consideri necessàries a petició de qualsevol de les parts.
3. Les funcions de la Comissió de Seguiment seran: l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància, conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Acord.
4. Les normes de funcionament d'aquesta Comissió s'establiran de mutu acord.

## CAPÍTOL 2

### *Condicions de treball*

## Article 6

### *Modalitats d'accés a la funció pública*

1. L'accés a la funció pública de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat es realitza mitjançant les proves i procediments establerts a la normativa legal que la regula.

2. En tots els tribunals que judicaran les proves per l'accés a les places vacants de la plantilla, l'Ajuntament designarà un membre de la plantilla per actuar com a vocal amb veu i sense vot.

3. Els representants del personal seran puntualment informats de la composició nominal dels tribunals, de les proves d'accés, de les bases de les convocatòries, lloc, data i hora dels exercicis i de les incidències esdevingudes.

4. Existiran borses de treball actualitzades per a cobrir les baixes, reduccions de jornada així com les necessitats derivades de l'aplicació de la Llei de conciliació.

#### Article 7

##### *Contractació de personal laboral temporal*

1. La contractació de personal de caràcter no permanent per als llocs de treball destinats a personal fix es pot realitzar en els supòsits següents:

a) Quan el lloc de treball estigui vacant i mentre no s'acordi la realització del procés selectiu per a la contractació indefinida, cas en el qual s'ha d'incloure la plaça prèviament en l'oferta d'ocupació.

b) Quan el titular que l'exerceixi es trobi en situació laboral amb dret a reserva del lloc i fins que s'hi incorpori.

2. La contractació de personal laboral no permanent per als llocs de treball expressats en el punt anterior requereix la determinació prèvia de la disposició legal que reguli la tipologia del contracte laboral pel qual s'opti, les bases de selecció i el compliment de les garanties constitucionals referides a l'article 18.1.d) del Reglament 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals, amb les exigències establertes en la modalitat contractual emprada.

3. Són aplicables per a la contractació de personal laboral no permanent les mateixes especificacions que conté l'article 97 de la norma anteriorment esmentada.

4. Es convocaran, en un termini màxim de 2 anys, les actuals places cobertes de forma temporal una vegada s'hagi determinat la necessitat permanent de personal.

#### Article 8

##### *Provisió de llocs de treball*

1. La provisió de llocs de treball vacants a la plantilla de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat es regirà pels procediments establerts legalment, d'acord amb el que s'estableixi en la relació de llocs de treball.

#### Article 9

##### *Organització del treball*

1. L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat, sens perjudici dels drets reconeguts als treballadors/ores en la normativa legal d'aplicació.

#### Article 10

##### *Ordres de treball*

1. En matèria d'ordres de treball relatives al compliment de les seves funcions i al normal desenvolupament de les prestacions dels serveis, el personal haurà d'obeir i complir les demandes dels seus superiors (alcalde/essa, regidors/res o caps d'àmbit o àrea tècnica) sempre que no siguin clarament contràries a les normes jurídiques, signifiquin un risc imminent per a la seva integritat física o suposin un tracte vexatori, amb independència de que un cop obeïda la instrucció rebuda, es pugui formular la corresponent queixa davant del cap superior, que podrà confirmar, anul·lar o reformar l'ordre emesa, tot revisant l'actuació de qui ha donat l'ordre i de qui l'ha rebuda.

2. Es reconeix als representants de l'Ajuntament la facultat de denúncia davant l'Alcaldia de les actuacions que, al seu criteri, constitueixin tracte vexatori, manifest

abús d'autoritat o que siguin atemptatòries contra la dignitat o professionalitat dels treballadors, mitjançant escrit en què es faran constar els noms dels implicats, així com els fets i les seves circumstàncies.

#### Article 11

##### *Mobilitat del personal i treball de categoria diferenciada*

La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, que la faci compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats a cobrir. Els canvis de lloc de treball del personal, determinats per la mobilitat esmentada, no podran fonamentar-se en una mesura arbitrària o sancionadora. Els trasllats es faran entre el personal que reuneixi la categoria adequada i, en cas d'igualtat, el d'antiguitat menor, llevat que el treballador/a més antic no hagués cursat petició de trasllat, ja que en aquest cas tindria preferència.

Sempre que per necessitats del servei i amb caràcter temporal el Consistori acordi que un treballador realitzi funcions de categoria superior o acumuli les funcions d'altre lloc de treball de la mateixa categoria ha de percebre la mensualitat corresponent a la genèrica de la categoria que substitueix o acumula, en la proporció dels dies substituïts.

#### Article 12

##### *Permutes*

1. El personal podrà permutar el càrrec o lloc de treball amb treballadors/ores d'altres Ajuntaments, o quan escaigui, d'altres administracions públiques, sempre que no hagi complert els 60 anys, pertanyi al mateix grup i categoria i les places siguin de classe similar. En cas de donar-se aquesta possibilitat, l'Ajuntament facilitarà l'expedient que correspongui a l'organisme o entitat a què pertanyi l'altre treballador/a.

#### Article 13

##### *Jornada laboral*

###### 1. Dies de treball anual

El personal treballarà 224 dies a l'any, corresponents a una dedicació que per regla general serà de 35 hores i 30 minuts.

#### Article 14

##### *Horaris*

###### 14.1. Ordinari

1. L'horari ordinari pels serveis tècnics i administratius de l'Ajuntament serà de dilluns a divendres de les 8.00 hores a les 14.00 hores, a més a més, els dimarts serà de les 16.30 hores a les 19.00 hores i els dijous de les 16.30 hores a les 19.00 hores.

Del dia 1 de juliol al dia 31 d'agost (ambdós inclusivament) l'horari serà de les 8.00 a les 15.00 hores.

Hom gaudirà d'una flexibilitat de 30 minuts posteriors en relació a l'hora fixada com d'inici, compensables setmanalment.

2. Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

a) Supressió de les hores habituals i continuades.

b) Manteniment, sempre i quan no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporal o parcial, de les hores previstes, legalment o reglamentàriament, extraordinàries, limitant-se a supòsits de puntes de treball, necessitats eventuais, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i d'altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu.

3. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de repòs sempre que les necessitats del servei ho permetin, d'acord amb la taula següent:

- a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable del calendari oficial, es compensarà amb 1 hora i 15 minuts de descans.
- b) 1 hora extraordinària efectuada entre les 22.00 i les 6.00 hores d'un dia laborable, o en dia festiu de 6.00 a les 22.00 hores del calendari oficial, es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans.
- c) 1 hora extraordinària efectuada entre les 22.00 hores i les 6.00 hores d'un dia festiu, es compensarà amb 2 hores de descans.
- d) A efectes del present article, pel personal de la Policia Local, vigilants municipals i de la Brigada Municipal d'Obres, tindran únicament la consideració de dies festius, els establerts com a festa oficial en el calendari aprovat per la Generalitat de Catalunya.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de descans.

4. No obstant el que es preveu a l'apartat anterior, quan no sigui possible la compensació horària, les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament segons l'establert en aquest Acord.

5. Les hores extraordinàries seran computades mensualment i abonades en nòmina, un cop determinades, durant el mes següent al de la seva efectiva realització.

#### 14.2. Especials

S'inclouen en aquest apartat els horaris de treball d'aquells col·lectius que, per les seves característiques funcionals i de prestació del servei, no es poden adaptar a l'horari ordinari.

Dins d'aquests horaris especials s'inclouen els següents col·lectius:

- a) El personal subaltern que ocupi llocs de treball en centres docents: per a cada curs escolar, segons les normes que s'estableixin i d'acord amb les necessitats de cada centre docent, la distribució de les dedicacions setmanals del personal subaltern serà proposada pel Departament municipal d'Ensenyament a l'Alcaldia per a la seva acceptació i posterior resolució. En cap cas les distribucions de les dedicacions setmanals no produiran cap mena de drets adquirits.
- b) El personal subaltern o auxiliar que presta els seus serveis en el Casal, poliesportiu o entrada dels edificis administratius de la corporació.
- c) El personal de la Policia Local i els vigilants municipals.
- d) El personal de la Brigada d'Obres i Serveis.
- e) El personal de l'Escola Bressol municipal.

#### Article 15

##### *Descans dins de la jornada laboral*

1. El personal amb una dedicació de 35 hores i 30 minuts setmanals i amb un horari de 5 hores continuades gaudirà d'una pausa de 25 minuts diaris computables com a treball efectiu.

2. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, de forma que cada Àrea distribuirà l'esmentada pausa en forma adient, amb el benentès que en cap cas no podrà deixar-se desatès el servei. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne l'ús o es compensarà el temps de descans no realitzat dintre de la jornada laboral.

#### Article 16

##### *Hores extraordinàries*

Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància dels caps de secció de les diferents àrees, es fan de manera voluntària a més a més de l'horari habitual de cada treballador, com a conseqüència de fets esdevinguts com a extraordinaris i que afectin la prestació dels serveis.

#### Article 17

##### *Calendari laboral*

1. Durant la vigència del present Acord i considerant el calendari de festes

oficials que per a cada any aprova la Generalitat de Catalunya, es confeccionarà el calendari anual de la corporació.

2. La Comissió de Seguiment es reunirà el mes d'octubre de cada any per tal de negociar el calendari així com els serveis mínims que corresponguin per tot l'any següent.

#### Article 18

##### *Dies de permís per assumptes personals*

1. Dies per assumptes propis: tot el personal al servei de l'Ajuntament podrà gaudir de 9 dies d'assumptes propis, dels que 7 estaran ficats al calendari laboral i 2 a lliure disposició.

Tot el personal al servei de l'Ajuntament gaudirà de 4 dies d'assumptes propis durant la setmana de Nadal o Cap d'Any; 3 a Setmana Santa; i 2 dies més de lliure disposició, sempre i quan no s'hagin utilitzat per altres conceptes.

Aquests dies d'assumptes personals s'hauran de gaudir dins del mateix any i no seran acumulables en anys posteriors.

2. Es gaudiran dins del període comprès entre el 16 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

3. Les dates concretes per gaudir d'aquests dies de permís es supediten en tot cas a les necessitats del servei. Amb caràcter general el seu gaudiment podrà ser en qualsevol moment, respectant allò que s'estableix en l'apartat següent respecte a l'antelació per formular les sol·licituds, i a les particularitats que s'assenyalen a continuació:

a) En els serveis assistencials d'atenció al públic i en els col·lectius amb prestació de servei durant tots els dies de l'any, es podran arbitrar les mesures de planificació adients.

b) En la resta dels serveis i col·lectius i en relació als períodes de Setmana Santa i Nadal, s'establirà un règim de torns per al seu gaudiment.

4. L'antelació esmentada a l'apartat anterior serà la següent:

a) Per al personal que requereixi de la previsió de cobriment del lloc de treball en absència del titular, aquesta anticipació no pot ser inferior a 7 dies naturals. Per a la resta del personal serà de 5 dies.

b) Els casos d'urgència, degudament acreditada davant de l'Alcaldia amb la màxima anticipació possible, es procurarà, així no obstant, que el període d'anticipació sigui almenys de 48 hores.

5. En cap cas no podran acumular-se els dies a què es refereix aquest article a períodes de vacances, llicències sense retribució i en general a qualsevol permís que units als dies d'assumptes personals suposi una prolongació de les vacances i llicències abans esmentades. S'exceptua el cas de llicència per maternitat o adopció.

6. En el cas que el període de prestació de serveis sigui inferior a l'any, es podrà gaudir del nombre de dies que en proporció correspongui.

#### Article 19

##### *Vacances*

1. De manera general, el personal de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat disposarà de 31 dies naturals de vacances (mínim de 22 dies hàbils), o la part proporcional que correspongui en cas de no tenir 12 mesos d'antiguitat, a gaudir entre els mesos de juliol i agost.

Els membres de la Policia Local podran gaudir de les seves vacances durant els mesos de juliol, agost i setembre.

2. A petició de l'interessat i llevat de la disconformitat motivada del servei es podrà gaudir del període de vacances fora dels mesos assenyalats però sempre dintre de l'any natural. També es podran fraccionar en 2 o més períodes, cap d'ells inferior a 1 setmana i sempre per setmanes senceres (7 dies naturals consecutius). En qualsevol cas s'haurà d'incloure als 31 dies naturals 4 caps de setmana.

3. Quan, per les necessitats específiques d'alguns serveis que presta l'Ajuntament, el personal adscrit no pugui fer vacances en els mesos prefixats, s'establirà una prima d'1 dia laborable per cada 7 dies naturals que estiguin fora dels mesos de juliol i agost.

4. Els torns de vacances hauran de ser coneguts pel personal afectat dintre de la primera setmana del mes de maig, mitjançant llista pública, i no es podran modificar llevat de petició escrita dels interessats i confirmació de la seva acceptació per part del servei a què estiguin adscrits.

5. Cap empleat de l'Ajuntament no podrà iniciar les vacances si es troba en situació de llicència per malaltia, accident o per maternitat.

6. Si, per raons objectives, en algun col·lectiu o centre de treball concret, no fos possible aplicar el Pla de vacances d'estiu de conformitat amb els apartats anteriors, es podran establir acords sectorials, amb la participació de la representació del personal, a fi d'aplicar als col·lectius afectats el període de vacances més adient i racional per al servei i per als empleats.

7. La retribució durant el període de vacances serà igual a 1 mensualitat de sou, triennis, complement de destinació, complement específic i complement de productivitat.

#### Article 20

##### *Permisos, reduccions de jornada, excedències i Pla d'igualtat*

##### *Permisos retribuïts*

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes següents:

##### *Permisos de caràcter general*

a) Per la mort, la malaltia o accident greu, o l'hospitalització de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies laborables si el fet ocorre a la mateixa localitat. Quan el succés es produeixi en una altra localitat, 5 dies laborables.

En el cas de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, aquest permís serà de 2 dies laborables si el fet ocorre a la mateixa localitat, i de 4 dies laborables si ocorre en una altra localitat.

En tots dos casos el permís és ampliable excepcionalment fins a 6 dies laborables per motius degudament justificats.

En el cas d'hospitalització, el permís es podrà gaudir de forma no continuada i dins dels 10 dies laborables següents a la data de l'alta hospitalària.

b) En el cas de mort de parents fins a tercer grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia laborable.

c) En el cas d'intervenció quirúrgica ambulatoria (sense hospitalització) de parents fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia laborable. Si la intervenció requereix un repòs posterior a la mateixa, el permís serà de 2 dies laborables.

d) Els permisos contemplats a l'apartat a) i b) d'aquest article seran comptats de dilluns a divendres.

e) Per trasllat de domicili habitual dins el mateix municipi, 1 dia. Si el trasllat es fa a un altre municipi, fins a 3 dies.

f) Exàmens: Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades per l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat; els dies durant els quals tenen lloc. Per a les altres proves i exàmens en Centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la celebració. El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'Administració educativa competent. Serà requisit indispensable per gaudir d'aquest permís presentar-se a les esmentades proves.

Per realitzar l'examen per obtenir el carnet de conduir, només per una sola vegada, es concedirà el temps imprescindible per a la seva realització.

g) El temps necessari per l'assistència a la consulta mèdica del propi treballador/a

i l'acompanyament d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. S'haurà de comunicar al cap de servei corresponent.

h) En cas de matrimoni o unió de fet de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia laborable. Quan el fet tingui lloc fora de Catalunya, el permís podrà ampliar-se fins a 2 dies laborables.

i) Per raó de matrimoni o unió de fet del propi treballador/a, 15 dies naturals. Aquest permís es podrà gaudir dins del termini d'1 any des de la data del casament, de la inscripció en el registre de parelles de fet, o del moment en que s'acrediti la convivència. Aquest permís es podrà gaudir en 2 fraccions.

j) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquest permís inclou: les citacions judicials, les signatures notariales, l'assistència tutorial dels fills/es, l'expedició i renovació de documents oficials (DNI, passaport, carnet de conduir).

k) 9 dies anuals per a assumptes personals i en el moment de complir el sisè trienni, es tindrà dret al gaudi de 2 dies addicionals d'assumptes personals a lliure disposició.

Quan el treballador/a compleixi el vuitè trienni i a partir d'aquell moment, tindrà dret al gaudi de 2 dies addicionals anuals d'assumptes personals a lliure disposició, incrementant-se aquesta quantitat en 1 dia addicional anual per cada trienni complet, a partir del moment de complir el vuitè trienni.

Permisos relatius a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

a) Les dones embarassades i la seva parella tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals, tècniques de fecundació assistida 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.

b) En els casos de naixement, adopció acolliment permanent o preadoptiu, les parelles 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 per aquests motius, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

c) En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes, a la vegada s'atorga un permís de 2 hores diàries per a l'altre progenitor. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

d) El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, discapacitat del fill o filla, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

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. En el cas de la mort del fill o de la filla el permís no es veurà reduït, llevat que s'hagués produït la reincorporació al treball del progenitor o progenitora que l'hagués gaudit en primer lloc.

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

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

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 compatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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

En el cas que un dels progenitors no treballi, l'altre tindrà dret a gaudir de la totalitat del permís, així com del permís per paternitat.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell 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.

e) En el cas d'adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen, el treballador/a podrà gaudir d'un permís de fins a 2 mesos amb el 75% de les retribucions.

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

g) El progenitor o progenitora, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives, independent del gaudi del permís per naixement i maternitat.

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

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

h) El permís per lactància és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions.

Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és d'1 hora més per a cada fill/a, les quals es poden dividir en 2 fraccions. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de 36 setmanes. El gaudi de les vacances anuals interromp aquest còmput.

Aquest dret pot ser exercit indistintament per un o l'altre progenitor.

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) Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos

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

#### *Permisos relacionats amb la violència de gènere*

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

En els casos dels permisos per maternitat i paternitat, el temps transcorregut durant el gaudi dels mateixos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics del treballador/a, durant tot el període de durada del permís, i, en el seu cas, durant els períodes posteriors del seu gaudi, si (d'acord amb la normativa aplicable) el dret a percebre cap concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

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, encara que hagi finalitzat el període de meritació. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís, encara que hagi venut l'any natural.

El personal del torn de nit gaudirà dels permisos durant la nit immediatament posterior al fet causant, llevat dels permisos per exàmens que es gaudiran la nit anterior.

El permisos regulats en aquest article seran computables com de treball efectiu als efectes del compliment del còmput horari.

#### *Permisos no retribuïts*

a) Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

c) Es podran concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, per una durada màxima acumulada de 6 mesos cada 2 anys. Aquest permís restarà subordinat a les necessitats del servei.

En els casos dels permisos contemplats en aquest article, el treballador/a tindrà dret (un cop acabat el període de permís) a reintegrar-se al seu lloc de treball de manera que no li sigui menys favorable al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que hagués tingut durant la seva absència. En aquesta absència, el treballador/a també tindrà dret a assistir als cursos de formació organitzats per l'administració i a la participació en els mecanismes de promoció interna i de mobilitat que es convoquin.

#### *Reduccions de jornada*

##### *Reduccions de jornada, amb la totalitat de la retribució*

a) El personal pot gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% 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.

Es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, ampliant-se en 20% més per cada fill o filla, fins al 50% de la jornada.

Aquesta reducció de jornada té una durada màxima d'1 any a partir del finiment del permís per maternitat. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

b) Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

#### *Reduccions de jornada, amb retribució parcial*

a) El personal pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

1) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 8 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

2) 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.

3) Per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

4) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

b) Per atendre a un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini d'1 mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos.

#### *Reduccions de jornada, sense retribució*

a) Per raons de guarda legal, quan el treballador/a tingui cura directa d'algun menor de 12 anys d'edat, d'una persona gran que requereixi dedicació especial, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

b) Tindrà el mateix dret el treballador/a que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no tingui cap activitat retribuïda.

c) Les dones víctimes de violència de gènere tindran dret a la reducció de la seva jornada laboral, per poder fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral.

d) El treballador/a determinarà la proporció d'aquesta reducció.

El treballador/a pot optar per compactar les hores que corresponguin de qualsevol reducció de jornada en jornades consecutives senceres. L'horari laboral durant el període de compactació serà el determinat pel treballador/a. Aquesta compactació és compatible amb l'acumulació en jornades senceres del permís per lactància.

#### *Excedències*

Les excedències dels treballadors/ores podran adoptar les següents modalitats:

a) El personal funcionari de carrera i el laboral fix o indefinit, tenen dret a l'excedència voluntària per interès particular, quan hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques o tinguin reconeguda una antiguitat mínima d'1 any immediatament anterior a la sol·licitud.

El període mínim de permanència en aquesta situació serà d'1 any.

La seva concessió restarà subordinada a les necessitats, degudament motivades, del servei, i la seva no concessió haurà d'ésser objecte de negociació amb la representació sindical, llevat que el/la sol·licitant sigui objecte d'instrucció d'expedient disciplinari.

Es declararà d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, acabada la causa que va determinar el passi a una situació diferent a la del servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini que es determini reglamentàriament.

Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per interès particular no meritarà retribucions, ni li serà computable el temps que romangui en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis ni drets en el règim de seguretat social que els sigui d'aplicació.

b) Excedència voluntària per manteniment de la convivència o agrupació familiar, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques. És aplicable al personal que la seva parella resideixi en una altra localitat per haver obtingut un lloc de treball com a funcionari/ària, o laboral indefinit o fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic dependents o vinculades a elles, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i organismes similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

La seva durada equivaldrà al temps que es mantingui el fet causant.

En cap cas no meritiran retribucions, ni els serà computable el temps que estiguin en tal situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els hi sigui d'aplicació.

c) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill/a fins a 3 anys per naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu a contar des de la data de naixement o de sentència o resolució judicial de constitució de l'adopció o acolliment, o de finiment del permís de maternitat o de l'alta mèdica. El temps de permanència en aquest situació serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal i drets en el règim de la Seguretat social que sigui d'aplicació. El lloc de treball es reservarà durant el gaudi d'aquesta excedència. Els treballadors en aquesta situació podran participar en el cursos de formació que convoqui l'Administració. Aquest excedència permís es pot gaudir de forma fraccionada.

d) Excedència voluntària per tenir cura d'un familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat que no desenvolupi activitat retribuïda, es tindrà dret a un període no superior a 3 anys. El temps de permanència en aquest situació serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal i drets en el règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. El lloc de treball es reservarà durant el gaudi d'aquesta excedència. Els treballadors en aquesta situació podran participar en el cursos de formació que convoqui l'Administració.

e) Excedència per raons de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver prestat un temps mínim de serveis previs i que sigui exigible termini de permanència en la mateixa. Tindran un temps de reserva del lloc de treball de 6 mesos ampliable a 18, essent computable aquest període a efectes d'antiguitat, triennis, grau personal, carrera i drets del règim de la Seguretat Social que els hi sigui d'aplicació.

Durant els 6 primers mesos d'aquesta excedència la treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill/a a càrrec.

Amb la finalitat de donar compliment a la normativa que regula la matèria, procedir a la igualtat de tracte i oportunitats així com evitar qualsevol discriminació laboral entre sexes, l'Ajuntament de Sant Climent es compromet a elaborar i aplicar un pla d'igualtat durant la vigència del Conveni.

### *Sol·licitud de permisos*

Els permisos se sol·licitaran amb l'antelació suficient. Si la causa és un fet imprevisible quant al moment en què es produeix (malaltia, naixement, defunció, etc.), es comunicarà el més aviat possible al superior immediat, donant aquest trasllat a l'Alcaldia.

En qualsevol moment es podrà demanar a la persona interessada el justificant que demostrï l'existència de la causa que va originar el permís, llevat el permís per assumptes particulars i propis.

En el cas que la regulació dels permisos retribuïts, reduccions de jornada i situacions administratives en la normativa funcionarial i laboral sigui distinta, cal atènyer-se al que disposa la norma del règim jurídic més favorable al treballador.

## CAPÍTOL 3

### *Condicions retributives*

#### Article 21

##### *Règim retributiu*

Les retribucions del personal de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat, d'acord amb l'establert a la normativa vigent, seran bàsiques i complementàries.

Seràn retribucions bàsiques el salari base, els triennis i les pagues extraordinàries. Seràn retribucions complementàries els complements de destinació, l'específic i el de productivitat.

#### Article 22

##### *Increment salarial*

L'increment de retribucions pels treballadors d'aquesta corporació pels anys 2008-2011 serà el fixat a les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat, aplicat sobre sou base, triennis, complements de destinació, complement específic i complement de productivitat.

#### Article 23

##### *Pagues extraordinàries*

1. Els funcionaris de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat cobraran 2 pagues extraordinàries, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, de quantia igual a 1 mensualitat de sou, triennis, complement de destinació, complement específic i complement de productivitat.

2. Aquestes pagues s'aplicaran amb la proporcionalitat establerta a la LGPE.

#### Article 24

##### *Dietes i quilometratge*

1. S'aplica el règim de dietes vigent pels funcionaris que, de manera circumstancial i autoritzat degudament, exerceix la seva tasca fora del terme municipal. El personal que utilitzi vehicle propi, amb l'autorització escrita del cap de secció de la respectiva àrea per desplaçar-se per motius de treball, ha de percebre la quantitat per quilòmetre que és assignada en cada moment als empleats municipals.

2. En cas de desplaçament amb transport públic s'abonarà l'import total del rebut. En cas de desplaçament amb vehicle propi, s'abonarà una indemnització corresponent a 0,35 euros per quilòmetre.

3. La corporació abonarà les despeses de tramitació de permís de conduir als treballadors que per la seva tasca, els sigui indispensable.

4. En cas de desplaçament que impliqui pernoctació i altres despeses vinculades, s'abonarà la quantitat que prèviament hagi estat autoritzada i aprovada per l'àrea corresponent, amb el vistiplau de l'Àrea econòmica.

5. Pel personal adscrit al cos de la Policia Local i pels vigilants municipals, el temps empleat per l'assistència a jutjats es regularà de la manera següent:

Assistència a jutjats del Baix Llobregat: 50 euros.  
Assistència a jutjats de Barcelona: 60 euros.  
Aquests pagaments tindran el concepte d'hores extraordinàries.

#### Article 25

##### *Productivitat i complement específic*

1. L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat aplicarà un complement de productivitat consistent en retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què l'empleat municipal desenvolupa el seu treball, a distribuir d'acord amb el procediment legalment establert.

En el seu cas, a la quantia del complement de productivitat amb l'increment que correspongui per a cada any de vigència del Conveni, li serà d'aplicació les deduccions següents:

Fins a 30 minuts de retard mensual, un cop recuperats, no hi haurà deducció.

Els retards que superant els 30 minuts mensuals no superin els 45 minuts seran penalitzats amb una deducció del 5%.

Els retards superiors a 45 minuts mensuals seran objecte d'una deducció del 60%.

La deducció serà del 100% en el cas que el retard mensual superi els 60 minuts.

2. El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, grau de dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. S'estableixen els factors de nocturnitat i festivitat dins el complement específic.

El factor de nocturnitat se li estableix un augment per mes o bloc de treball de 170 euros. En cap cas aquest increment no serà compatible amb la percepció d'hores extraordinàries i tampoc del plus de festivitat.

El factor de festivitat s'estableix en 21 euros/dia. S'entén per dia festiu des de les 22.00 hores del vespre del dia festiu fins a les 22.00 hores del dia festiu. Tindran la consideració de dies festius els dissabtes, diumenges i festes nacionals, autonòmiques o locals. La percepció d'aquest factor serà incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries, llevat que aquestes excedeixin de la jornada diària. Així mateix, quan per raons del servei es realitzin hores extres en dia festiu en el qual no correspongui treballar, aleshores no es percebrà el factor de festivitat.

#### CAPÍTOL 4

##### *Millores socials*

S'incorporaran a l'Acord de condicions les millores que resultin d'aplicació pel desenvolupament legislatiu de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

#### Article 26

##### *Retribucions en situació de llicència per malaltia*

1. Les prestacions econòmiques a què tindran dret els funcionaris d'aquesta corporació quan es trobin en els supòsits que donen lloc a la concessió d'una llicència per malaltia, s'ajustaran a alguna de les modalitats que a continuació s'assenyalen:

a) Que la llicència sigui motivada per malaltia comuna o accident no laboral, els funcionaris tindran dret, durant els 18 primers mesos de llicència, a la percepció íntegra de les seves retribucions, dins del context d'aquests pactes.

b) Quan la llicència sigui motivada per malaltia professional, accident laboral o maternitat es continuaran percebent la totalitat dels drets econòmics que correspongui, mentre duri el període de llicència.

c) Els drets dels apartats a) i b) cessaran a partir del moment en què es constati la no-veracitat de la situació de malaltia i/o accident, mitjançant les corresponents inspeccions i esbrinaments mèdics que es produeixin. A aquests efectes, l'Ajuntament podrà demanar la realització d'un reconeixement mèdic, i a ell s'haurà de sotmetre el treballador.

d) Dins dels 2 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident s'haurà de presentar a l'Ajuntament el corresponent comunicat de baixa mèdic oficial i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el dia de la incorporació.

e) Les indisposicions no superiors a 24 hores i com a màxim fins a 3 vegades a l'any no seran descomptades si s'aporta a l'Ajuntament el corresponent justificat mèdic acreditatiu.

A partir de la quarta indisposició inclosa, es procedirà al corresponent descompte per dia no treballat, sense perjudici de les accions disciplinàries que en el seu cas siguin d'aplicació.

D'altra banda en les baixes per accident laboral s'abonarà mensualment, a més a més de les retribucions que pertoquin, la quantitat que resulti de la mitjana de les percepcions satisfetes durant els 6 darrers mesos pels factors de festivitat, nocturnitat i torns, llevat les rebudes en concepte d'hores extres.

#### Article 27

##### *Pòlissa d'assegurança per defunció o invalidesa*

1. L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per defunció o invalidesa, per a tots els seus empleats. Els capitals assegurats per empleat/ada es correspondran com a mínim amb els següents:

C: capital assegurat, en euros.

Garanties	C	Dia termini
Defunció	17.000	a la defunció
Mort per accident	34.000	als 65 anys
Mort accident circulació	51.000	als 65 anys amb les delimitacions i exclusions que figurin a les condicions generals i particulars de la pòlissa vigent en el moment del sinistre.

L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat vetllarà perquè aquestes condicions siguin el més favorable possible per a la col·lectivitat assegurada, essent en tot cas, extensible a tot el personal empleat per l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat, i en cobertura durant les 24 hores dels 365 dies de l'any.

#### Article 28

##### *Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil*

1. L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat mantindrà contractada una pòlissa de responsabilitat civil, la qual respondrà dels danys i/o perjudicis causats per persones que tinguin dependència laboral amb la corporació en l'exercici de les seves funcions, amb les delimitacions i exclusions que figurin a les condicions generals i particulars de la pòlissa vigent en el moment del sinistre.

L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat vetllarà perquè aquestes condicions siguin el més favorables possibles a la col·lectivitat assegurada.

#### Article 29

##### *Bestretes*

1. Per causes justificades, es podrà concedir als treballadors fixos de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat que es trobin en situació de servei actiu i d'alta en nòmina de la corporació, i amb càrrec al seu pressupost, una bestreta sense interès a compte de les retribucions a percebre durant el proper any de prestació de serveis. No es podrà demanar una segona bestreta fins que no hagi transcorregut un mínim de 6 mesos des de la finalització del reintegrament anterior.

L'Ajuntament habilitarà a tal efecte una partida dins del seu pressupost anual per un import màxim de 11.000 euros.

2. Aquestes bestretes no podran excedir de la quantia de 3.500 euros, sempre que la partida corresponent no hagi estat esgotada.

3. El reintegrament s'efectuarà mitjançant una deducció de les retribucions de l'interessat durant un màxim de 18 mensualitats posteriors a la concessió, en quantitats proporcionals a la quantia de la bestreta concedida.

4. Amb independència del termini màxim esmentat de 18 mensualitats, els beneficiaris de la bestreta podran procedir a la cancel·lació de la quantitat pendent en el moment que considerin adient o en els mesos de percepció de les pagues extraordinàries de Nadal i juny.

5. Les sol·licituds entrades al Registre General demanant la bestreta que ens ocupa a partir del dia 15 de cada mes no seran fetes efectives en nòmina fins en la corresponent a la del proper mes, iniciant-se el descompte el mes posterior a l'abonament, llevat supòsits de màxima urgència degudament justificada i prèvia aprovació de l'òrgan competent.

6. Abans de la resolució de sol·licituds voluntàries dels interessats referides a la finalització o interrupció de la seva relació de servei amb l'Ajuntament, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de les possibles bestretes concedides.

#### Article 30

##### *Defensa judicial*

L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat garantirà l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest Acord que la necessités per raó de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei, sempre que aquests no puguin ser imputables a imprudència, negligència o ignorància inexcusable, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, i el treballador no hagi observat una conducta impròpia de la seva condició que doni lloc a les corresponents actuacions disciplinàries. A tal efecte es posa a disposició del personal afectat per aquest Conveni els serveis jurídics i la procuradoria d'aquest Ajuntament.

#### Article 31

##### *Nòmina mensual*

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. L'abonament de la nòmina mensual serà el dia 28 de cada mes. En els mesos de juny i desembre l'abonament es farà el dia 22, tant de la paga extra com la corresponent mensual.

La nòmina es presentarà desglossada, indicant cada concepte i la quantitat que li correspongui.

#### CAPÍTOL 5

##### *Promoció i formació*

#### Article 32

Els treballadors de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat tindran dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constant.

#### Article 33

1. L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat facilitarà la promoció interna dels seus treballadors. Es reservarà com a mínim el 50% del total de places vacants al torn de promoció interna.

2. Les places reservades per a la promoció interna seran objecte de convocatòria específica, que preveurà l'acumulació de les que resultin vacants al torn lliure.

3. Quan la plaça reservada a promoció interna sigui única en una convocatòria o en una especialitat resultés deserta, la corporació podrà procedir a la seva convocatòria en torn lliure.



#### Article 34

La promoció interna s'efectuarà pels procediments selectius normativament establerts, dins de la legalitat vigent en cada moment i amb garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Durant els 2 primers anys de vigència de l'acord es realitzarà la promoció interna de tots els col·lectius (un nivell a la finalització del 2008, amb efectes econòmics del 2009 i un nivell a la finalització del 2009, amb efectes econòmics del 2010). Així mateix, dissenyarà i aplicarà, en un termini màxim de 2 anys, és a dir, en el 2010, un sistema que permeti la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els principis constitucionals abans esmentats i mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació de l'acompliment de les tasques encomanades.

#### Article 35

L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat col·laborarà en la formació del seu personal, elaborant polítiques de:

- a) Formació del personal per a l'adaptació a un nou lloc de treball o a les seves noves exigències.
- b) Formació per a la promoció interna dintre de la corporació amb prioritat als grups de classificació E, D i C.
- c) Reciclatge i capacitat professional.
- d) Formació per a la mobilitat horitzontal interna dintre del mateix grup de classificació.

L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat es reserva la facultat de realitzar cursos específics de formació d'acord amb les seves necessitats organitzatives i adreçats a aconseguir els seus objectius.

#### Article 36

1. Es garanteix el dret de tots els funcionaris a realitzar cursos de formació i reciclatge, adequats al seu nivell o per superar-lo, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat.

2. Els costos dels cursos aniran a càrrec de l'Ajuntament i el temps d'assistència es considerarà a tots els efectes temps de treball efectiu.

3. En cap cas, la participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries.

### CAPÍTOL 6

#### *Salut laboral*

#### Article 37

L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat es subjecta al compliment de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i dels reglaments o altres normes que la despleguin.

#### Article 38

1. L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat facilitarà a tots els seus empleats els equips de treball i el vestuari que en funció de les tasques assignades al seu lloc de treball els pugui correspondre, tant pel que fa a la tipologia de l'equipament com a la quantitat, relació d'equips i vestuari de protecció.

2. És obligatori per a tots els empleats de la corporació, l'ús de tots els mitjans de seguretat posats a la seva disposició. L'incompliment d'aquesta obligació motivarà l'aplicació del règim disciplinari i les corresponents sancions.

#### Article 39

Segons estipula l'article 22 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals,

dins dels principis generals de vigilància de la salut, l'Ajuntament de Sant Climent ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica de l'estat de salut en funció dels riscos del treball.

Periòdicament els treballadors de l'Ajuntament de Sant Climent podran sotmetre's a la vigilància de la salut amb caràcter voluntari. S'exceptuaran d'aquest caràcter voluntari els supòsits en què la realització dels reconeixements mèdics siguin imprescindibles per tal d'avaluar els aspectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o bé quan així estigui establert en una disposició legal.

Aquesta revisió anirà a càrrec de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat i serà totalment confidencial.

## CAPÍTOL 7

### *Drets sindicals i de representació*

#### Article 40

##### *Llibertat sindical*

L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat garanteix la llibertat sindical en els termes previstos a la Llei orgànica de llibertat sindical de 2 d'agost de 1985 i resta de disposicions legals que puguin ser d'aplicació.

#### Article 41

##### *Competències dels representants dels treballadors*

Els delegats del personal de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat tindran les facultats següents:

1. Rebre informació que els serà facilitada semestralment sobre la política de personal de l'Ajuntament.
2. Ser informats de totes les possibles sancions a imposar per la comissió de faltes molt greus, greus i lleus, abans de la resolució definitiva dels expedients.
3. Rebre informació sobre:
  - a) Establiment de la jornada laboral i horari de treball.
  - b) Règim de permisos, vacances i llicències.
  - c) Quantitat a percebre per cada funcionari pel complement de productivitat, d'acord amb el funcionari.
4. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, Seguretat Social i ocupació, i exercir, en el seu cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.
5. Informar els treballadors sobre tots els temes i qüestions establerts en aquest Acord.
6. La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.
7. Els delegats del personal podran orientar, assessorar i assistir el personal afectat per aquest Acord, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació funcional amb l'Ajuntament i als drets i deures que se'n deriven.
8. Estar present a les proves d'accés a les places vacants a la plantilla de personal, com a vocal, amb veu i sense vot.

#### Article 42

##### *Garanties i drets dels delegats sindicals*

- a) La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.
- b) Un crèdit de 15 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu per a l'exercici de les funcions de representació.

No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, ni les emprades en període de negociació dels acords o pactes, ni les emprades en tribunals i processos de selecció o de provisió de llocs.

c) Els delegats sindicals no podran ésser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.

d) Tampoc no podrà ser traslladat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions per raons de la seva activitat i representació sindical. Si per manifestes necessitats del servei han de ser traslladats, seran els últims en fer-ho.

e) Els canvis de lloc de treball o condicions d'aquest no podran emparar-se en mesures arbitràries o sancionadores, ni en raons subjectives.

f) Els delegats sindicals podran gaudir d'aquestes garanties o drets, amb excepció dels casos en què es produeixi la seva revocació o dimissió, no solament durant l'exercici de les seves funcions sinó fins al cap d'1 any de l'expiració del seu mandat.

g) Ser escoltats per la corporació prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular.

h) Sol·licitar i rebre informació abans de l'adopció de la resolució definitiva, de les possibles sancions per faltes lleus, greus i molt greus, a imposar als afiliats al seu sindicat.

#### Article 43

##### *Obligacions dels representants del personal*

Els representants sindicals de la corporació sotmesos a aquest Acord s'obliguen expressament a:

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

b) Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que la corporació assenyali expressament el seu caràcter confidencial; fins i tot després d'haver cessat en la seva representació. En tot cas, cap document lliurat per la corporació no podrà utilitzar-se, fora de l'estricta àmbit d'aquesta o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

#### Article 44

##### *Dret de vaga*

L'Ajuntament reconeix el dret de vaga a tots els seus empleats públics, de conformitat amb allò que estableix la Constitució.

En aquest supòsit, la corporació i les centrals sindicals signants d'aquest Acord negociaran els serveis mínims per atendre la comunitat.

Per a totes aquelles qüestions que afectin la corporació i el seu personal en què existeixin discrepàncies i no sigui possible arribar a un acord entre els representants d'ambdues parts podran nomenar un mitjancer o mitjancers de mutu acord sobre els extrems del desacord que consideren pertinents.

#### Article 45

##### *Seccions sindicals*

Als efectes previstos a l'article 8.2 de la vigent Llei orgànica de llibertat sindical, sense perjudici de la resta de competències i funcions establertes per les lleis, l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat reconeix a les centrals sindicals més representatives legalment acreditades les competències, garanties i facultats següents:

a) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals dels treballadors de l'Ajuntament.

b) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical i dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la corporació.

c) Garantir la no-discriminació en la seva promoció econòmica i professional per poder complir les tasques que li són pròpies.

#### Article 46

##### *Quota sindical*

L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat procedirà al descompte de la quota sindical sobre les retribucions dels funcionaris afiliats a les organitzacions sindicals, i a la transferència corresponent, a sol·licitud d'aquestes i prèvia conformitat, sempre per escrit, del funcionari.

#### Article 47

##### *Assemblees*

1. Podran convocar-se assemblees pels col·lectius legitimats a dit efecte, dintre de l'horari laboral i d'acord amb la normativa legal vigent. En tot cas, els convocants es responsabilitzaran que es duguin a terme normalment.

2. Quan les reunions tinguin lloc dins de la jornada de treball, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti, llevat les reunions de les centrals sindicals.

3. Per convocar una assemblea, s'han de complir els requisits següents:

a) Comunicar, amb una antelació de 2 dies hàbils, la celebració a l'Alcaldia.

b) Un escrit en el qual s'ha d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea, l'ordre del dia i les dades dels convocants.

4. Si 24 hores abans de la celebració de l'assemblea la corporació no formula cap objecció motivada, es podrà celebrar sense cap altre requisit.

### CAPÍTOL 8

#### *Règim disciplinari*

#### Article 48

##### *Procediment expedients sancionadors*

La facultat d'imposar sancions correspon a l'Ajuntament. Les sancions de les faltes requeriran una comunicació escrita al treballador, en la qual constarà la data i els fets que la motivin.

En qualsevol cas abans d'imposar la sanció es citarà l'interessat, per tal que al·legui i aporti les proves que cregui adients, i si aquest ho demana podrà estar assistit per un representant dels treballadors.

#### Article 49

##### *Prescripció*

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les faltes greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies a partir de la data en què l'Ajuntament s'assabenti que s'ha comès i en tot cas als 6 mesos d'haver-se comès.

#### Article 50

##### *Sancions*

Les sancions que poden aplicar-se, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents:

a) Sancions per faltes lleus

1. Amonestació per escrit.

2. Suspensió de sou i feina d'1 a 4 dies.

b) Sancions per faltes greus

1. Suspensió de sou i feina de 5 a 30 dies.

c) Sancions per faltes molt greus

1. Suspensió de sou i feina de 30 a 90 dies.

## 2. Acomiadament (a ratificar pel Ple de la Corporació).

Si l'acomiadament d'un treballador és declarat improcedent, el treballador en el termini de 5 dies des de la notificació de la sentència, podrà optar entre la readmissió al seu lloc de treball o l'abonament de les percepcions econòmiques que determini i correspongui a cada moment en la legislació.

Les faltes de puntualitat i assistència es sancionaran amb la deducció proporcional a les retribucions, sense necessitar d'iniciar expedient i sense perjudici de la imposició de la sanció que correspongui.

## Article 51

### *Faltes*

Serà d'aplicació al personal laboral d'aquest Ajuntament el règim de faltes lleus, greus i molt greus que es reproduïx a continuació:

#### Faltes lleus

La falta d'assistència al treball injustificada d'1 dia al mes.

La no-comunicació amb antelació prèvia suficient de la inassistència al treball per causes justificades llevat que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.

L'absència del lloc de treball durant la jornada de treball, sense causa justificada i per breus períodes de temps, sempre i quan no resti tipificada com a falta greu o molt greu.

L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada no superior a 2 hores al mes.

Les faltes repetides de puntualitat dintre del mateix mes sense causa justificada i fins a 3 dies.

L'indisposat durant les hores de servei o baixa per malaltia que es trobi absent del seu domicili per causa no justificada.

L'oblit de firmar les llistes d'assistència o de marcar durant 3 vegades en el mateix mes.

La no-tramitació de l'imprès de baixa per malaltia en el termini de 3 dies, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.

L'embriaguesa o toxicomania no habitual en hores de feina sempre que no causi perjudici greu al servei.

L'incompliment del que ordeni un superior dins de les seves atribucions quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.

L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.

La no-comunicació per part dels responsables del grup de les incidències produïdes entre el personal del seu càrrec sempre que no causin perjudici greu.

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

L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilitat prèvia.

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

El retard, la negligència o el descuit de caràcter excusable en el compliment de les funcions i obligacions.

#### Faltes greus

La reincidència per 3 vegades en falta lleu en el període d'1 any sempre que no sigui la de puntualitat.

Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada de 2 a 4 dies durant 1 mes.

Les faltes de puntualitat dins el mateix mes sense causa justificada, de 4 fins a 10 dies en el termini d'1 mes.

L'abandonament del lloc de treball, si aquest perjudiqués el municipi o els seus ciutadans.

La realització d'activitats alienes al Servei durant la jornada de treball.

La simulació de la presència d'un altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa,

alterant els elements de control o de qualsevol altra manera; així com l'oblit de marcar o signar les llistes d'assistència de més de 3 dies al mes.

L'incompliment dels deures i obligacions professionals per negligència inexcusable.

La reincidència desobeint les ordres d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.

Les agressions verbals o físiques entre treballadors en hores de servei, així com originar o prendre part en enfrontaments al centre de treball.

La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.

La falta de l'obligat secret pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.

El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.

L'incompliment de les ordres d'un superior dintre de les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.

L'exercici d'activitats professional públiques o privades legalment compatibles en l'acompliment de la seva funció, sense haver obtingut la preceptiva autorització prèvia.

Les faltes notòries de respecte o de consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.

L'embriaguesa o toxicomania en hores de servei per més d'1 dia i en hores de servei.

L'encobriment per part dels responsables del grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina dels treballadors al seu càrrec.

L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de seguretat i salut laboral en el treball establertes quan es puguin derivar perjudicis per la salut o per la integritat del treballador o d'altres treballadors.

La intervenció en un procés administratiu quan hi hagi motius d'abstenció legalment establerts.

La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecti la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclosa la conducta de superiors i companys.

L'incompliment de la jornada i l'horari mensual de més de 3 hores.

En general, l'incompliment dels deures i obligacions professionals que comportin greus perjudicis a l'Administració, als companys o a tercers.

Faltes molt greus

La reincidència en la comissió d'una falta greu en el termini de 6 mesos encara que sigui de diferent naturalesa.

Més de 10 faltes no justificades de puntualitat en el termini de 6 mesos o 20 en 1 any.

Més de 5 faltes injustificades a la feina en el termini d'1 mes, 6 en el termini de 3 mesos o més de 12 en 1 any.

La indisciplina o desobediència greus en el treball.

Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballen a l'Ajuntament.

L'embriaguesa o toxicomania habituals si repercuteixen negativament i de forma greu en el servei.

Exercir activitats professionals públiques o privades legalment incompatibles en les tasques que efectua en l'Administració pública.

Qualsevol actuació que suposi una discriminació a les persones així com les conductes contràries a l'activitat sindical.

Les actuacions manifestament il·legals que causin un greu perjudici a l'Administració o als particulars.

La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per la llei o qualificats com a tals.

Participar en vagues si estan expressament prohibides per la llei o quan així ho hagi declarat l'autoritat legalment competent.

No atendre els serveis mínims en cas de vaga.

La realització d'actes adreçats a coaccionar el lliure exercici del dret de vaga.

Causar per negligència o mala fe danys molt greus als béns del municipi o a tercers.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Els preceptes del present Acord seran també d'aplicació al personal nomenat en caràcter temporal en plaça vacant, fins a la seva provisió definitiva.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Aquest Conveni, independentment de la data de la seva signatura, tindrà efectes a partir del dia 1 de gener de 2008.

(09.252.121)

---