

Divendres, 16 d'octubre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2015, 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 Just Desvern per al període 26.07.2013-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08006072142010)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Just Desvern subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 15 de juliol de 2013, i d'acord amb el que disposen l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

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

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Just Desvern per al període 26.07.2013-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08006072142010) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SANT JUST DESVERN PER AL PERÍODE 26.07.2013-31.12.2016.

TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

CAPÍTOL I. ÀMBIT D'APLICACIÓ.

Article 1. Àmbit personal.

Aquest acord és d'aplicació al personal de l'Ajuntament de Sant Just Desvern subjecte al dret laboral, amb les excepcions expressament previstes en el text.

Igualment, és d'aplicació al personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Just Desvern, amb les excepcions expressament previstes en el text.

1.1. El present Acord s'aplicarà a tot el personal inclòs dins l'article 1.

També resta inclòs:

- a) El personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal, sense perjudici del seu règim específic.
- b) El personal laboral temporal fora de plantilla en execució de plans d'ocupació. Tanmateix, el seu règim retributiu es regirà per la normativa específica dels propis plans d'ocupació.

1.2. Queda exclòs de la seva aplicació el personal següent:

- a) Les persones físiques que prestin serveis en virtut d'una relació sotmesa a la legislació de contractació administrativa.
- b) El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, que regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

c) El personal eventual de confiança o assessorament especial i el personal directiu designats en virtut de lliure nomenament i en règim no permanent. A aquest personal se li aplicarà per analogia, el règim estatutari dels funcionaris, d'acord amb les condicions especials que concorren en la seva designació i amb l'abast que es determini en efectuar-se el nomenament.

d) Les persones que desenvolupin activitats de col·laboració social o substitutives de l'acompliment de sancions administratives.

e) Personal amb contracte de formació en col·laboració amb altres entitats, que es regiran pel que s'estipuli en el corresponent contracte.

Article 2. Àmbit territorial.

L'àmbit territorial d'aquest Acord és el del municipi de Sant Just Desvern i el d'aquells municipis on es realitzin tasques laborals per part del personal d'aquest Ajuntament.

Article 3. Àmbit temporal.

Aquest acord entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

La vigència serà fins al 31 de desembre de 2016.

Aquest acord quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, la qual s'haurà d'efectuar amb una antelació d'un mes a la data de finalització de la seva vigència, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part.

Mentre es dugui a terme la negociació i la corresponent aprovació d'un nou Acord, aquest mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que jurídicament siguin de possible aplicació durant un màxim d'un any.

CAPÍTOL II. VINCULACIÓ I SEGUIMENT.

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 Acord no pot ésser considerada aïlladament.

En qualsevol cas, procedirà l'absorció i compensació en còmput anual d'acord amb la legislació vigent.

Article 5. Comissió Paritària de seguiment i altres comissions de seguiment.

5.1. Es constitueix una Comissió paritària, amb funcions de seguiment, arbitratge, control i interpretació d'aquest Acord, amb la composició de 3 persones per a cadascuna de les parts, que es podran acumular en una sola persona amb els vots que corresponguin.

N'assumirà la presidència el membre de la Corporació que tingui delegades les atribucions en matèria de personal.

Les reunions d'aquesta Comissió es convocaran a sol·licitud de qualsevol de les dues parts, amb 72 hores d'antelació. L'adopció d'acords requereix majoria qualificada de 2/3. El vot serà ponderat.

5.2. En cas de discrepància en la interpretació de l'Acord, les parts se sotmetran a la mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració local (CEMICAL), en els supòsits procedents i en els termes que s'indiquen a l'art. 93, sense perjudici de la competència de les administracions i tribunals corresponents.

5.3. Existiran les comissions de seguiment que s'especifiquen a continuació, integrades per un nombre igual de representants sindicals i de l'Ajuntament:

- D'objectius.
- De formació.
- De mobilitat sostenible.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

- Per a la igualtat d'oportunitats.
- Per a la carrera professional.
- Consultiva de la Policia Local.

5.4. Altres comissions:

- Del fons social.

TÍTOL II. RÈGIM JURÍDIC.

CAPÍTOL I. CONDICIONS DE TREBALL.

Article 6. Jornada de treball i horari de treball.

6.1. Jornada de treball.

6.1.1. La jornada de treball ordinària és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de promig en còmput anual o, en tot cas, la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic, o en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència.

Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals: el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral, els dies d'assumptes propis i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. Aquest resultat, multiplicat per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), ens donarà com a resultat la jornada anual efectiva.

Els llocs de treball que, per raons organitzatives, duguin a terme la seva jornada de forma irregular al llarg de la setmana o de períodes temporals variables (estiu/hivern, etc.), tindran assignat el mateix nombre d'hores establert anteriorment, si bé la seva distribució temporal es durà a terme de la forma i amb les característiques que es fixi en cada tipologia horària, d'acord amb el seu propi calendari laboral.

D'acord amb el calendari de festes oficials que cada any s'aprova per part de la Generalitat de Catalunya, es confeccionaran els respectius calendaris laborals per als diferents sectors i col·lectius de la corporació dins del darrer trimestre de l'any, prèvia negociació amb la representació sindical. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis de cada àrea, per al coneixement del seu personal.

El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la Corporació.

6.1.2. Tot el personal pot consultar informàticament el seu còmput horari.

6.1.3. Es garanteix al personal de la Policia Local el gaudi de tres caps de setmana de descans per cada un de treball (en torn de 12 hores).

6.2. Horaris.

6.2.1. Dedicacions horàries.

La jornada i l'horari de treball dels empleats municipals s'han de desenvolupar d'acord amb alguna de les modalitats següents:

Horari ordinari: La modalitat d'horari ordinari és la que es desenvolupa de manera habitual i ordinària en torn de matí, tarda o nit, de dilluns a divendres.

Horari de jornada partida: És la jornada en la qual es presten serveis en horari de matí i tarda el o els dies de la setmana determinats en la resolució corresponent.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

Horari per tornos: La modalitat horària per tornos és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els tornos de matí, tarda i nit, indistintament.

6.2.2. Horari de jornada continuada.

a) L'horari de presència obligatòria és de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres.

La resta d'hores de jornada ordinària es realitzarà de forma flexible i dintre del període comprès entre les 7.15 i les 21 hores, de dilluns a divendres, amb excepció dels serveis amb horari regulat i, en tot cas, la Brigada municipal, els serveis de consergeria, d'informació i atenció al públic, d'escola bressol municipal i de la Biblioteca municipal.

Excepcionalment, amb autorització del comandament corresponent, aquesta jornada podrà realitzar-se en altres horaris.

6.2.3. Horari de jornada partida.

a) La presència és obligatòria de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres.

b) Els dies marcats amb jornada partida comportaran la realització d'un mínim d'1 hora 30 minuts en horari de tarda i d'un mínim de 30 minuts de descans entre l'horari de matí i el de tarda.

c) La resta d'horari es realitzarà de forma flexible i de 7.45 a 21 hores. Aquesta flexibilitat no comportarà el dret al canvi del nombre de dies assignats al lloc de treball com de jornada partida.

d) Des de l'1 de juliol i fins a l'11 de setembre, i en els períodes de Nadal i Setmana Santa subjectes a tornos, el personal amb jornada partida realitzarà preferentment jornada continuada, sense pèrdua de la retribució corresponent al subíndex de jornada partida assignat.

6.2.4. Horari de la Policia Local.

Amb caràcter general i d'acord amb els tornos establerts, l'horari de la Policia Local serà el següent:

Torn	Matí	Tarda	Nit
Horari	6 a 14 hores	14 a 22 hores	22 a 6 hores

6.3. Per millorar la conciliació entre la vida familiar i laboral, i prèvia sol·licitud, es promourà l'augment de la flexibilitat horària per a pares i mares amb fills/es en edat escolar fins a l'ESO.

6.4. En cas de separació de la parella i sempre que la prestació del servei ho permeti, es procurarà facilitar el canvi d'horari a la persona que no tingui la custòdia dels fills o filles per tal d'adaptar-lo al règim de visites determinat en resolució judicial.

6.5. Descans dins de la jornada laboral.

El personal que realitzi un horari diari mínim continuat de 6 hores seguides gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'utilitzin no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput horari setmanal o mensual.

Quan es tracti de llocs de treball unipersonals s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne l'ús.

Quan els retards en l'hora de reingrés al treball després d'esmorzar no superin els cinc minuts diaris, s'hauran de recuperar dins de la mateixa setmana en què es produeixin. Si el retard es produeix el divendres o el darrer dia laborable de la setmana de què es tracti i s'hagin esgotat els períodes d'esmorzar durant la resta de la mateixa setmana, el retard es considerarà falta de puntualitat, d'acord amb el que determina l'article 62.4.

Al personal que no gaudeixi de flexibilitat horària se li aplicaran els mateixos criteris previstos al paràgraf anterior a efectes del càlcul del retard de l'hora d'entrada. Aquest personal gaudirà d'un descans de 30 minuts, a efectuar d'acord amb el cap del Servei, excepte en el cas que es tingui jornada partida inferior a 6 hores.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

6.6. Descans entre jornades.

S'establirà un període mínim de descans diari de 12 hores consecutives en el curs de cada període de 24 hores.

6.7. Descans setmanal.

S'establirà, per a cada període de 7 dies, un període mínim de descans ininterromput de 24 hores, a les que s'afegiran les 12 hores de descans diari establertes en l'apartat anterior. Quan ho justifiquin condicions objectives tècniques o d'organització del treball, podrà establir-se un període mínim de descans de 24 hores.

6.8. Per necessitats dels serveis, l'òrgan competent de l'Ajuntament, amb un informe previ de la representació del personal, podrà establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball, amb la corresponent compensació econòmica d'acord amb la valoració de llocs de treball.

6.9. A petició del personal interessat, l'òrgan competent de l'Ajuntament, i amb l'informe previ del comandament d'àrea, podrà concedir horari especial, individualment i motivadament.

6.10. Es podran concedir jornades partides a petició de la persona interessada i sempre que sigui d'interès per a l'Ajuntament, amb la corresponent compensació econòmica i prèvia la tramitació de l'expedient corresponent, d'acord amb la valoració de llocs de treball.

6.11. Tot el personal haurà d'identificar-se en el sistema de control horari i registrar les seves entrades i sortides en el sistema informàtic instal·lat amb aquesta finalitat. En restarà exclòs el personal que no disposi del corresponent sistema de control de presència en les seves dependències.

Article 7. Calendari laboral.

7.1. El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. S'aprovarà abans del 28 de febrer de cada any i prèvia negociació amb la representació sindical del personal.

7.2. Cada dia festiu oficial que coincideixi amb dissabte es compensarà amb un dia d'ajust horari. El gaudiment d'aquest o aquests dies serà fins al 31 de gener de l'any següent.

7.3. Als efectes retributius i de valoració dels llocs de treballs del concepte de festius, tindran aquesta consideració: els dissabtes, els diumenges, els dies inclosos al calendari de festes oficials de Catalunya i les festes locals de Sant Just Desvern.

7.4. Per als serveis que per la seva organització especial requereixen establir un altre calendari (Policia Local i escoles), l'aprovarà l'òrgan competent de l'Ajuntament, a proposta del comandament de l'àrea, amb consulta prèvia a la representació sindical.

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

Article 8. Vacances.

8.1. Per a cada any complet de servei, o part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any, el personal gaudirà d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables. No seran substituïbles per compensació econòmica.

El període ordinari de vacances serà de l'1 de juny al 30 de setembre. La Policia Local gaudirà preferentment les vacances durant els mesos de juliol i d'agost.

8.2. Les vacances es gaudiran preferentment els mesos d'estiu. Excepcionalment, previ acord de les parts, podran gaudir-se durant tot l'any.

En cas de manca d'acord entre el personal respecte a la data de gaudi de les vacances, es distribuïran de manera rotatòria. Iniciarà la rotació el personal amb menors al seu càrrec i continuarà el de major antiguitat. Si es manté la discrepància decidirà el comandament corresponent.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

8.3. A sol·licitud del personal, el període de vacances es podrà fer partit en dos blocs, sempre d'acord amb les necessitats del servei. Amb l'autorització per part de la persona cap corresponent, el personal podrà gaudir fins a 6 dies de vacances durant tot l'any, sense que s'alteri el gaudiment en dos blocs de la resta de dies de vacances. Aquests 6 dies es podran gaudir de forma continuada o aïllada.

8.4. Els dies de vacances es podran ajuntar amb els dies d'assumptes i ajust horari però no amb els de descans per ampliació de jornada.

8.5. El personal de les escoles i de la Biblioteca Municipal s'ajustarà al calendari escolar i al previst per l'organisme competent.

8.6. L'Ajuntament donarà a conèixer la resolució de determinació dels períodes de vacances del personal amb una antelació mínima de tres mesos al període de gaudi.

8.7. Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podrà iniciar el gaudi de les vacances en un termini màxim de 2 mesos posteriors a la reincorporació. La interrupció de les vacances també regirà quan la incapacitat temporal es produeixi durant aquestes. En aquest cas caldrà comunicar la baixa al servei de personal.

Article 9. Borsa d'hores d'assumptes propis.

9.1. El permís per assumptes personals, de què pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació del present acord, és de 3 dies per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, així com en els casos de reducció de jornada. L'equivalència del gaudi d'aquest permís en hores i no en jornades serà de 22,5 hores.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies (3 dies) per a aquells col·lectius de l'Ajuntament la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants que suposin jornades diàries diferents en funció dels dies de la setmana), l'equivalència del gaudi d'aquest permís s'haurà de computar en hores i no en jornades (22,5 hores).

La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment. El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 31 de gener de l'any següent.

9.2. El permís haurà de sol·licitar-se al comandament corresponent, amb una antelació mínima de 5 dies. La seva concessió estarà sempre subordinada a les necessitats del servei.

En casos d'urgència degudament acreditats, es podran autoritzar sense l'antelació expressada. No obstant això, es procurarà que el període d'anticipació sigui de 48 hores.

9.3. Durant els períodes de Setmana Santa i Nadal es fixaran dos torns a fi de garantir la continuïtat en la prestació dels serveis.

9.4. Les hores d'assumptes propis es podran acumular al període de vacances, llicències sense sou, permisos per maternitat.

9.5. El personal relacionat amb l'ensenyament gaudirà d'aquests dies per cobrir les vacances de Setmana Santa i Nadal, d'acord amb el calendari oficial escolar.

CAPÍTOL II. LLICÈNCIES I PERMISOS.

Els permisos a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal de les administracions locals de Catalunya. Aquests permisos i llicències seran actualitzats en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

Qualsevol modificació legal en la configuració i regulació dels permisos i llicències serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

Article 10. Condicions d'exercici.

Les llicències i els permisos es regiran per les següents normes:

10.1. Al llarg d'aquest Acord, les referències fetes als cònjuges i familiars per afinitat, s'entenen sense distinció de sexe. També s'apliquen a les parelles de fet degudament acreditades i familiars consanguinis d'aquestes, així com a les persones amb anàloga relació d'afectivitat i/o convivència. Aquestes referències també són extensives als supòsits de filiació biològica o adoptiva, com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, permanent o provisional, no inferior a un any, sense perjudici de les especialitats que estableix la Llei en relació amb el còmput de terminis.

10.2. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin de manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els articles 9, 13.6 14 i 16.

10.3. El gaudi del permís requerirà la comunicació al comandament corresponent i al servei de personal amb una antelació de cinc dies, excepte en els permisos següents: per maternitat, per naixement, adopció o acolliment, per atendre fills/es prematurs/es i per situació de violència de gènere.

10.4. D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat. Així mateix, els permisos i llicències esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui enmig d'un cap de setmana, dies de descans intersetmanal o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes personals.

10.5. En jornades de vaga legal no s'autoritzaran permisos que depenguin de la voluntat de la persona treballadora, amb excepció dels sol·licitats prèviament a l'anunci oficial de la convocatòria de la vaga.

10.6. En cas de vaga, per al càlcul dels imports a descomptar, es prendrà com a base de càlcul la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que percebi la persona treballadora, es dividirà per 30 i el quocient es multiplicarà pel nombre de dies de vaga.

Quan la vaga sigui de jornada parcial, per al càlcul del valor hora aplicable al descompte, es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que percebi la persona treballadora, es dividirà pel nombre de dies laborables del mes de què es tracti, el resultat es dividirà pel nombre d'hores de treball diàries habituals que faci la persona treballadora i, finalment, el quocient resultant es multiplicarà pel nombre d'hores de vaga. Tot això, sense perjudici dels descomptes proporcionals que corresponguin en les pagues extres afectades.

10.7. La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent als assumptes personals, es justificarà en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

De no procedir-se a la justificació, el permís s'entendrà no concedit. En aquest cas, l'absència es considerarà injustificada a tots els efectes.

Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades.

10.8. La durada dels permisos esta condicionada a la vigència del fet causant que els origina, excepte en els supòsits específics regulats altrament.

10.9. Es consideraran dies hàbils aquells que siguin laborables per a cada lloc de treball d'acord amb el seu calendari laboral.

Article 11 Permís per matrimoni.

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, així com les persones amb anàloga relació d'afectivitat i/o convivència, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir:

- De forma immediata a comptar de l'endemà del fet causant, o bé;

Divendres, 16 d'octubre de 2015

- Dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Article 12. Permís per matrimoni d'un familiar.

Tot el personal té 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.

Article 13. Permís per maternitat.

13.1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes. En els casos de part, acolliment o adopció múltiple, són ampliables a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. També s'ampliarà en dues setmanes en el supòsit de discapacitat del fill o de la filla.

13.2. En pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. En el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva, si l'altre progenitor/a te la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti.

13.3. 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.

13.4. En els casos d'adopció o d'acolliment – preadoptiu, permanent o provisional no inferior a un any -, el còmput del termini es comptarà, a l'elecció de la persona treballadora:

- A partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o,
- A partir de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció.

En cap cas un/a mateix/a menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

13.5. 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 a lactància o per a fills prematurs i amb la reducció de jornada per a guarda legal.

13.6. El progenitor o la progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora en gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda. El permís es distribueix a opció del progenitor/a que en gaudeix de la primera part. Els progenitors poden compartir-lo d'una manera simultània o successiva, sense superar en conjunt les setze 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 efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma no podrà excedir de les 16 setmanes, o del que correspongui en cas de discapacitat del fill/a o per part múltiple.

13.7. El/la progenitor/a que, en iniciar-se el període de permís per maternitat, hagi optat a favor de l'altre/a progenitor/a a fi que aquest/a en gaudeixi d'una part, podrà revocar aquesta opció en qualsevol moment, si s'esdevenen fets que fan inviable la seva aplicació, 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/a la primer/a progenitor/a.

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

13.9. Si fos necessari el desplaçament previ de les persones progenitores al país d'origen de la persona adoptada, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més a més, a un permís fins a dos mesos de durada, amb la percepció durant aquest període exclusivament de les retribucions bàsiques.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

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

Article 14. Permís per naixement, adopció o acolliment –preadoptiu, permanent o provisional no inferior a un any.

El permís per naixement, adopció o acolliment, per al progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat, té una durada 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 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 deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

Article 15. Permís de paternitat.

15.1. Sense perjudici del dret al permís per maternitat, el/la progenitor/a té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

15.2. El/la progenitor/a pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del/de la fill/a, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment –preadoptiu, permanent o provisional no inferior a un any-, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

Article 16. Permís per lactància.

16.1. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes. És d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que 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, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

16.2. A petició de l'interessat/da, les hores del permís de lactància es poden compactar per 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. El total de dies a gaudir per aquesta compactació es fixa en 16 dies laborables, per a la jornada ordinària contemplada a l'article 6 d'aquest Acord. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, serà de 32 dies laborables.

16.3. En el cas que tant el progenitor com la progenitora treballin, podran gaudir-lo indistintament.

16.4. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància correspondran a la persona treballadora, dintre de la seva jornada ordinària.

Article 17. Permís per atendre fills i filles prematurs/res.

17.1. El permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part. S'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. 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.

17.2. En el cas de naixement de fills/es prematurs/res o quan per qualsevol altra causa aquests/es hagin d'estar hospitalitzats/des a continuació del part, la persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries i a percebre les retribucions íntegres. També, tindrà dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Article 18. Període de vacances en els casos de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills o filles prematurs/res.

Les vacances i assumptes propis s'han de gaudir durant l'any natural. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances i/o d'assumptes propis, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

Article 19. Permís per a atendre fills/es discapacitats/ades.

Els progenitors amb fills/es discapacitats/des tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per 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 conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill/a discapacitat/da rep atenció.

Article 20. Permís prenatal.

20.1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per 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.

20.2. 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 els han de fer dins la jornada de treball.

Article 21. Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu prenatal.

El permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dona dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la corporació, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

Article 22. Permís per mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

22.1. El permís per mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari o malaltia greu d'un familiar, en funció del grau d'afinitat o consanguinitat i que el succés es produeixi a la mateixa localitat del lloc de treball o en una altra, té una durada màxima següent:

Grau afinitat o consanguinitat	Localitat (respecte la del lloc de treball)	
	Mateixa	Diferent
Primer	3 dies hàbils	5 dies hàbils
Segon	2 dies hàbils	4 dies hàbils

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

22.2. En el cas de malaltia greu, el permís serà estrictament per al temps necessari, sense superar els terminis dels paràgrafs anteriors i, en tot cas, sempre que la persona malalta no estigui donada d'alta i es justifiqui degudament el caràcter greu de la malaltia per una persona professional mèdica o pel grau de dependència reconegut per una malaltia greu.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

22.3. Excepcionalment, en cas de malaltia d'un/a fill/a en edat escolar fins a la finalització de l'ESO, i que per prescripció facultativa hagi de romandre al domicili familiar, es tindrà dret a un permís retribuït per unitat familiar corresponent al dia en què es produeix la incidència.

El nombre de dies màxim de permís per aquesta causa, amb independència del nombre de fills/es de la persona treballadora, és de 2 dies per any natural, o la part proporcional en el cas de contractes inferiors a un any, i unitat familiar. La persona treballadora haurà d'acreditar l'existència de causa suficient per a l'atorgament d'aquest permís en el termini màxim de tres dies.

22.4. Excepcionalment l'òrgan competent de l'Ajuntament podrà concedir permisos en casos especials.

Article 23. Permís per situacions de violència de gènere.

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

Article 24. Permís de flexibilitat horària recuperable.

El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

Article 25. Permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal.

El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Article 26. Permís per a exàmens.

El permís per a exàmens finals en centres oficials és d'un dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.

Article 27. Permís per trasllat de domicili.

El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

Article 28. Permís per visites mèdiques.

28.1. Les visites mèdiques s'hauran de justificar en el moment de la incorporació al lloc de treball, mitjançant un document signat per la persona professional mèdica amb el segell del servei mèdic reconegut oficialment de què es tracti. Si no es justifica degudament, l'absència tindrà la consideració d'injustificada a tots els efectes, inclosos els disciplinaris.

28.2. Les hores emprades en visites mèdiques a especialistes que no siguin de la Seguretat Social hauran de recuperar-se dins del mes en què s'hagi produït l'absència. Si això no fos possible, durant el mes següent.

28.3. Per al personal de la Policia Local, les visites mèdiques a especialistes de la Seguretat Social no seran recuperables, si l'absència no perjudica el servei, o si aquest queda cobert.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

Article 29. Llicències per estudis.

29.1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

29.2. Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 30. Llicències per assumptes propis.

Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

Article 31. Indisposició.

Es reconeix el dret a percebre el 100% de les retribucions en el cas d'absència justificada (justificant mèdic de la Seguretat Social o Mútua del treballador/a) per causa de malaltia o accident que no doni lloc a situació d'incapacitat temporal, fins a un màxim de quatre dies al llarg de l'any natural. Aquestes indisposicions sempre comportaran la pèrdua del 100% de la part proporcional de la paga d'assistència de la jornada de què es tracti. Aquesta jornada no serà subjecte de recuperació horària.

A partir de la cinquena situació d'indisposició, fins i tot justificada, es practicarà una deducció retributiva del 50% de cada jornada.

Les absències no justificades, encara que s'al·legui causa d'indisposició, implicaran la deducció del 100% de la retribució, sense perjudici de l'eventual responsabilitat disciplinària.

Article 32. Baixes d'Incapacitat Temporal.

32.1. La situació d'Incapacitat Temporal s'ha de justificar d'acord amb la normativa de la Seguretat Social.

D'acord amb aquesta normativa caldrà tenir en compte el següent:

- Comunicats de baixa i de confirmació: La persona treballadora té tres dies naturals per presentar-los al Servei de Personal de l'Ajuntament, comptats des del mateix dia de l'expedició.
- Comunicats d'alta: La persona treballadora té vint-i-quatre hores des de l'expedició per a la presentar-los al Servei de Personal de l'Ajuntament.

En tot cas, caldrà comunicar al servei de Personal les situacions d'alta o baixa des del primer dia en què es produeixin.

Així mateix, quan el retard en la comunicació a la Seguretat Social sigui imputable a la persona treballadora, l'Ajuntament podrà incoar el corresponent expedient de rescabament, d'acord amb l'article 145.3 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

32.2. Complementes a la situació d'incapacitat temporal deriva de contingències comunes.

- a) Durant els tres primers dies fins al 50% de les retribucions que es percebessin en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.
- b) En el període comprès entre el quart i el vintè dia, ambdós inclosos, fins al 75% de les retribucions que es percebessin en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.
- c) A partir del vint-i-unè dia fins al 100% de les retribucions que es percebessin en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

32.3. Complementos a la situació d'incapacitat temporal deriva de contingències professionals.

A partir del primer dia fins al 100% de les retribucions que es percebessin en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

32.4. Excepcions.

Excepcionalment, complementar la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes des del primer dia fins al 100% de les retribucions que es percebessin en el mes anterior al de causar-se la incapacitat en els supòsits següents:

- a) Hospitalització.
- b) Intervenció quirúrgica.
- c) Embaràs.
- d) Situacions derivades de violència de gènere.
- e) Discapacitats acreditades superiors al 33%.
- f) Càncer.
- g) Malalties infecto-contagioses.
- h) Les malalties greus descrites en annex al Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

Aquests supòsits hauran de ser justificats per l'entitat que tramita la baixa mèdica.

32.5. La negativa de la persona treballadora a acudir durant el període de baixa a les visites mèdiques que l'Ajuntament li ordeni per controlar la baixa mèdica, farà que es deixi d'abonar el complement salarial corresponent.

Article 33. Llicències per exercir funcions sindicals.

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'han d'atènyer al que sigui determinat per reglament, amb consulta prèvia als òrgans de participació en la determinació de les condicions de treball.

Article 34. Llicències per malaltia greu d'un familiar (sense retribució).

El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és 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.

CAPÍTOL III. REDUCCIONS DE JORNADA.

Article 35. Requisits de concessió.

Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya. Aquests reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

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

Divendres, 16 d'octubre de 2015

35.2. 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.

35.3. La determinació de l'horari de la reducció de jornada es consensuarà amb el comandament corresponent. En cas de discrepància i en el supòsits de reduccions derivats de les lleis de conciliació de la vida familiar i laboral, prevaldrà l'elecció de la persona treballadora.

35.4. Les reduccions de jornada derivades de les lleis de conciliació de la vida familiar i laboral i, en general, la resta de les recollides en aquest Acord, només donaran dret a canvis de torn si hi ha acord per escrit amb el corresponent comandament autoritzats.

Article 36. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda amb la percepció íntegra de les retribucions.

Es pot gaudir d'una reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda, per part de les persones amb aquesta condició que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, 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.

Article 37. Reducció de jornada per atendre familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu amb percepció íntegra de les retribucions.

Quan sigui necessari atendre un familiar de primer grau amb malaltia molt greu, la persona treballadora tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït i per un termini màxim d'un mes. Com a màxim, podrà sol·licitar-la un cop cada any natural, si té una antiguitat mínima d'un any.

A partir del tercer any, caldrà acreditar que la patologia és de diferent etiologia a la que va causar els primers dos permisos.

Si hi hagués més d'una persona titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció podrà prorratejar-se entre elles, respectant-se, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Article 38. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat, amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament, en els supòsits següents:

1. Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis 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. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
4. Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a què fa referència el present article. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

Article 39. Reduccions de jornada amb disminució proporcional de les retribucions.

La persona treballadora pot gaudir de reducció de jornada segons els supòsits següents:

1. Sense perjudici de l'allò establert en el punt anterior, es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions, per part de les persones que, per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una fracció de jornada diferent, que ha de ser, en tot cas, entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

2. Quan necessiti 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 exerceixi activitat retribuïda.

3. Es pot sol·licitar una reducció d'un 15%, 1/3 o la meitat de la jornada en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La concessió de l'esmentada reducció de jornada resta subjecte a les necessitats del servei. No es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici de la reducció de jornada.

CAPÍTOL IV. EXCEDÈNCIES.

Article 40. Condicions generals.

40.1. Les excedències a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal de les administracions locals de Catalunya. Aquests excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

40.2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant un període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un segon període d'excedència, l'inici del segon posa fi al primer.

40.3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin serveis a l'Ajuntament per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si les persones interessades ho sol·liciten d'una manera expressa i no afecta el funcionament dels serveis.

40.4. Les excedències per tenir cura d'un/a fill/a o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

40.5. Si, un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reintegració en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

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

40.7. El personal en aquesta situació pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

40.8. S'aplicarà la legislació corresponent en cada cas respecte de les excedències voluntàries per interès particular, per incompatibilitat i l'excedència voluntària amb reserva del lloc de treball.

Article 41. Excedència voluntària per tenir cura d'un/a fill/a.

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

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

Article 42. Excedència voluntària per tenir cura de familiars.

L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

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

Article 43. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

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

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

Article 44. Excedència voluntària per violència de gènere.

44.1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per al temps que sol·licitin. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sense perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

44.2. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, la treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill/a a càrrec.

44.3. Les persones treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

44.4. Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Article 45. Excedència voluntària per interès particular.

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

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

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

Article 46. Excedència voluntària per incompatibilitat.

L'excedència voluntària per incompatibilitat, es concedeix si els personal funcionaris públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

Article 47. Excedència voluntària amb reserva del lloc de treball.

L'excedència voluntària amb reserva del lloc de treball es pot sol·licitar, abans del 23 de març de 2015, té una durada mínima d'un any i màxima de tres i es té dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps a efectes de triennis i grau personal. Aquesta excedència impedeix d'ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació funcional o contractual.

CAPÍTOL V. CATEGORIES, LLOCS I CARRERA ADMINISTRATIVA.

Article 48. Funcions de categoria superior.

48.1. Tindran caràcter voluntari. Només podran realitzar-se amb caràcter excepcional i/o transitori, i durant un període prefixat. Ho haurà d'autoritzar l'òrgan competent de l'Ajuntament, previ informe justificatiu del comandament de l'àrea, motivat per necessitats de servei i informada la representació sindical. Durant aquest període el personal afectat serà compensat econòmicament amb la quantitat que li pertorqui, corresponent al complement de destinació, l'específic i productivitat del lloc superior ocupat. En cas de suplències de comandament, només caldrà la proposta de la regidoria corresponent i la resolució pertinent de l'alcaldia.

48.2. El desenvolupament de funcions de categoria superior no donarà mai dret a la consolidació de les funcions o lloc de treball que es desenvolupi. Tan sols es podrà accedir a llocs de treball de categoria superior o consolidar les funcions corresponents mitjançant els sistemes legals previstos.

Article 49. Contractes eventuais d'acumulació de tasques i d'obra o servei.

49.1. Per al personal laboral, i d'acord amb la facultat de negociació prevista en l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors, la durada màxima dels contractes per acumulació de tasques es fixa en dotze mesos, dins un període de 18 mesos.

49.2. Igualment, i d'acord amb la facultat de negociació prevista en l'article 15.1 a) del mateix text legal, la durada màxima dels contractes d'obra i servei determinat es fixa en quatre anys.

Article 50. Període de prova i preavis per cessament del personal.

Per al personal laboral, s'estableix un període de prova de sis mesos per a personal amb titulació tècnica corresponent als subgrups A1, A2 i B, i de dos mesos per a la resta de persones treballadores.

Per al personal interí que accedeix a una plaça que ha estat ocupant fins a la seva cobertura definitiva i durant un període mínim d'any, el període de prova es redueix a la meitat dels terminis establerts en el paràgraf anterior.

El personal que vulgui causar baixa voluntària a l'Ajuntament, haurà de preavisar-ho, amb una antelació mínima quinze dies laborables. L'incompliment d'aquest termini de preavis donarà dret a l'Ajuntament a descomptar de la quitança l'import corresponent al dia o dies d'incompliment.

Article 51. Valoració de llocs de treball.

L'Ajuntament es compromet a iniciar el procés d'aplicació de la nova valoració de llocs de treball durant el segon semestre del 2013 i finalitzar-lo durant el 2014.

Article 52. Carrera professional.

En aquesta matèria, s'estarà al que disposa la normativa sectorial autonòmica, així com el que preveu l'Annex-2.

Article 53. Mesures de promoció del personal.

L'Ajuntament es compromet a impulsar les mesures de promoció del personal següents:

- a) Continuar el procés de funcionarització de la plantilla laboral.
- b) Promoure la promoció interna.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

c) Quan es produeixi una vacant i legalment no hi hagi impediment, procedirà la promoció interna.

d) Incrementar la valoració de l'experiència de treball en l'Administració Local en la fase de valoració de mèrits de les bases dels processos de selecció.

e) Prioritzar la mobilitat del personal que requerirà un procediment sumari de selecció obert a tota la plantilla.

CAPÍTOL VI. DRETS ECONÒMICS.

Article 54. Revisió salarial.

Les retribucions experimentaran les variacions previstes en la legislació estatal d'aplicació.

Article 55. Nocturnitat.

55.1. S'abonarà al personal que presti els seus serveis en l'horari comprès des de les 22 hores fins a les 6 hores, en concepte de complement de productivitat. Per tant, i amb independència de la causa que impedeixi la prestació efectiva del servei quan aquest hagi estat preanunciat, el dret a la percepció del complement només neix amb la prestació efectiva del servei.

55.2. Per a l'any 2013, la retribució d'aquest complement serà de 19,18 EUR.

Article 56. Festivitat.

56.1. S'abonarà al personal que presti els seus serveis en jornades festives, en concepte de complement de productivitat. S'entenen com a tals les corresponents a diumenges i festius oficials.

56.2. Per a la Policia Local, també s'entenen com a festius els dissabtes. Per al personal d'aquest col·lectiu que presti servei en torn de nit, s'entendran com a festius els torns de nit de dissabte a diumenge i de diumenge a dilluns, però no el de divendres a dissabte.

56.3. Per a l'any 2013, la retribució d'aquest concepte serà de 34,52 EUR.

56.4. Sense perjudici de l'articulat anterior, el personal de la Policia Local que presti servei en jornada festiva percebrà, per cada jornada festiva treballada, els següents imports bruts addicionals en concepte de complement de productivitat:

Festivitat	Ordinària		Especial	
Durada torn (hores)	8	12	8	12
Import (EUR)	10,39	15,58	20,77	25,96

56.7. El dret a la percepció d'aquests conceptes només neix amb la prestació efectiva del servei, amb independència de la causa que impedeixi la prestació efectiva del servei quan aquest hagi estat preanunciat.

Article 57. Jornada partida i rotació de torns.

57.1. La jornada partida s'abonarà quan així s'estableixi al lloc de treball, per necessitats del servei. Es cobrarà mensualment, i proporcionalment al número de dies a la setmana que es treballi en horari partit.

57.2. La rotació de torns s'abonarà, en aquells llocs de treball prèviament definits per l'Ajuntament.

Article 58. Hores extraordinàries.

58.1. Es limitarà l'ús de les hores extraordinàries. Hauran d'atendre necessitats eventuais, causes d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu. Les ha d'autoritzar l'òrgan competent de l'Ajuntament, prèvia autorització electrònica del comandament de l'àrea.

58.2. Les hores extraordinàries podran compensar-se en temps de descans amb retribució econòmica.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

58.3. Les hores extraordinàries es compensaran preferentment en temps de descans d'acord amb les necessitats del servei. En aquest cas, l'hora extraordinària es computarà com a 1 hora i 30 minuts; si és treballada en festiu o nocturn, com a 1 hora i 45 minuts; i en nocturn i festiu, com a 2 hores i 15 minuts.

58.4. Els preus de les hores extraordinàries per a l'any 2013 seran els que consten a la taula següent:

Categoria	Normals	Festives o nocturnes	Festives i nocturnes	Especials
A1	31,44	35,53	41,19	54,71
A2	27,30	30,85	35,76	47,50
C1	25,00	28,25	32,75	43,50
C2	20,80	23,50	27,25	36,19
AP	16,08	18,17	21,06	27,98

Per a les persones caporals de la Policia Local, els preus hora extraordinària seran els següents:

Normals	Festives o nocturnes	Festives i nocturnes	Especials
24,33	27,49	31,87	42,33

Els imports experimentaran les variacions previstes en la legislació estatal d'aplicació.

58.5. Durant la vigència d'aquest Acord, el còmput anual i per persona d'hores extraordinàries retribuïdes econòmicament no podrà excedir de les 80 hores, excepte en els casos especialment motivats que determini el servei corresponent.

58.6. Tindran consideració de dies festius especials per a tot el personal:

- 1 de gener: matí i tarda.
- 5 de gener: tarda i nit.
- 6 de gener: matí i tarda.
- 23 de juny: nit.
- 24 de juny: matí.
- 24 de desembre: nit.
- 25 de desembre: matí, tarda i nit.
- 26 de desembre: matí i tarda.
- 31 de desembre: nit.

58.7. La distribució de les hores extraordinàries en l'àmbit de la Policia Local operarà d'acord amb la normativa interna.

Article 59. Pagues extraordinàries.

A tot el personal se li abonarà una paga extraordinària el mes de juny i una altra el desembre, cadascuna pel valor determinat legalment.

El personal podrà sol·licitar avançaments, sense necessitat de justificació prèvia, sobre les pagues extraordinàries de l'any natural. La devolució operarà automàticament amb la nòmina o nòmines corresponents.

Article 60. Complement de productivitat.

Els conceptes inclosos al complement de productivitat són els següents:

- a) Formació (com a complement transitori fins la implantació de la Carrera Professional).
- b) Assistència.
- c) Consecució d'objectius.

Article 61. Formació.

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

Divendres, 16 d'octubre de 2015

La formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada amb la selecció, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

En 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:

61.2. Pla de formació.

Anualment, la Corporació realitzarà, conjuntament amb la comissió de formació, 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. L'estudi podrà emmarcar-se en els plans de formació continuada que aproven i ofereixen als ajuntaments altres administracions competents.

La Corporació, directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, participarà en l'organització dels cursos que s'estableixin en el pla anual de formació.

L'Ajuntament assegurarà al seu personal una formació pràctica i teòrica permanent a través de cursos d'especialització i perfeccionament adequats a les exigències del servei.

La Corporació facilitarà l'ensenyament i el perfeccionament de la llengua catalana als empleats/des, mitjançant l'organització de cursos.

61.3. Criteris d'assistència.

La selecció del personal assistent als cursos integrats al pla de formació anual s'establirà de comú acord entre la Corporació i la comissió de formació.

Cada persona treballadora tindrà dret a un mínim de 40 hores de formació, relacionada amb el lloc de treball.

Sempre que sigui possible, aquesta formació teoricopràctica es farà dins de la jornada laboral i es tindrà l'obligació d'assistir-hi sempre que no afecti el servei.

L'Ajuntament facilitarà l'assistència del personal a cursos d'especialització i perfeccionament, sempre que tinguin relació amb les funcions que desenvolupin i contribuirà al 50 % del seu cost, a excepció dels casos que aquests cursos es realitzin a instància de l'Ajuntament, en els quals abonarà el 100% del seu cost. En el cas de canvis de destinació del personal efectuats per l'Ajuntament, es facilitarà la formació necessària per a l'adequació al nou lloc.

El personal de la Policia Local tindrà dret a compensar en descans fins a les 40 hores reconegudes en el paràgraf segon d'aquest article, sempre que es realitzin fora de la jornada laboral ordinària, tot fixant-se una equivalència d'una hora de descans per hora de formació.

61.4. Finançament.

L'Ajuntament destinarà una partida pressupostària a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla (laboral i funcionària). Els plans de formació que s'elaborin podran finançar-se, a més a més de la corresponent partida pressupostària, mitjançant altres fonts.

Article 62. Assistència.

62.1. Dins el complement de productivitat, aquest concepte pretén combatre l'absentisme, sense perjudici de la penalització que les faltes per aquest concepte puguin comportar en forma d'altres descomptes salarials i/o de sancions de conformitat amb la normativa vigent.

La percepció íntegra d'aquest complement suposa una dotzena part d'una mensualitat bruta de la retribució de cada persona treballadora. De la quantitat resultant, cal deduir la quantia del complement en cada mensualitat.

62.2. Aquest complement es merita mensualment, proporcionalment a la dedicació fixada en la jornada laboral.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

62.4. Es perd l'import mensual per aquest concepte en els següents casos i percentatges:

a) Absències no justificades, el 100%.

b) Per al conjunt del personal, exclòs el de la Policia Local, el 5% per cada dia d'absència justificada a partir del segon, fins a un màxim del 100%.

c) Per al personal de la Policia Local, el 5,80% per cada dia d'absència justificada, a partir del primer, fins a un màxim del 100%.

d) Aquestes deduccions no s'aplicaran quan l'absència sigui motivada per els següents casos: baixa d'accident laboral, malaltia professional, vacances, assumptes propis, dies d'ajust horari, permisos relatius a maternitat o paternitat, formació, hores sindicals, revisions mèdiques per part de la Mútua de l'Ajuntament i totes les excepcions reflectides en l'article 32.4 d'aquest Acord.

Article 63. Consecució d'objectius.

63.1. Dins el complement de productivitat, aquest concepte cerca la millora contínua de l'organització i de la tasca de cadascun dels seus membres, alhora que l'avaluació de l'acompliment.

63.2. L'Ajuntament fixarà objectius a cada unitat organitzativa o equivalent i a l'ocupant de cada lloc de treball. En la fixació d'aquest objectius, es procurarà el màxim de consens entre les parts.

63.3. En funció del grau d'assoliment dels objectius, els/les empleats/des tindran dret a percebre una paga anual variable o la seva part proporcional, que no tindrà caràcter consolidable.

63.4. Aquesta paga s'abonarà amb caràcter anual durant el mes de febrer de l'any següent a la seva meritació.

63.5. Per al 2013, la paga d'objectius variable estarà subjecte a l'assoliment dels objectius anuals prefixats.

L'import d'aquesta paga podrà arribar, com a màxim, fins al 30% de la suma dels conceptes següents: 2,5 vegades el sou (retribució assignada al subgrup d'adscripció en els pressupostos de l'Estat corresponents a cada any) i el complement de destinació assignat al lloc de treball corresponent a l'exercici de l'any anterior.

63.6. Anualment, es fixaran els criteris d'avaluació de la consecució d'objectius de forma consensuada amb la Representació Sindical.

Article 64. Bestretes.

64.1. Es podran atorgar les bestretes següents:

a) Fins a la quantitat de 2.500 EUR, a retornar en un màxim de 36 mensualitats. Aquesta modalitat de bestreta no meritirà interessos.

b) Fins a la quantitat de 4.000 EUR, a retornar en una màxim de 36 mensualitats. Aquesta modalitat de bestreta meritirà l'interès legal fixat en als pressupostos de l'Estat de cada any.

64.2. En ambdós modalitats de bestretes, les peticions hauran de justificar-se convenientment.

64.3. En ambdós modalitats de bestretes, haurà d'acreditar-se, en un termini màxim de tres mesos, que la bestreta es destina a la finalitat per a la qual ha estat demanada i concedida. La manca d'acreditació no justificada comportarà l'obligatòria devolució de la bestreta. En tot cas, la bestreta es considerarà automàticament justificada quan la sol·licitud es justifiqui per causes derivades de reduccions d'ingressos ordinaris per mandat legal.

64.5. No es podrà demanar una nova bestreta abans que finalitzi el termini establert de devolució de l'anterior, encara que s'hagi retornat el total del que s'ha demanat i, en qualsevol cas, fins que hagi transcorregut un any des de la finalització del pagament de l'anterior. En casos de necessitat, l'apreciació de la qual correspon a l'òrgan competent de l'Ajuntament, es podrà incrementar la quantia i ampliar el termini de devolució, així com el període de carència entre bestretes.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

64.6. En qualsevol cas, la seva concessió estarà determinada per les disponibilitats pressupostàries.

64.7. En el cas de personal temporal, els imports a pagar i els reintegraments mensuals s'hauran de calcular segons les mensualitats que li restin per a la finalització del seus contractes.

64.8. Totes les bestretes tindran el tractament fiscal que correspongui d'acord amb la legislació vigent.

CAPÍTOL VII. MILLORES SOCIALS.

Article 65. Assistència, ajuts sanitaris i prestacions econòmiques.

65.1. L'Ajuntament es compromet a agilitar al màxim els tràmits interns que li corresponguin respecte del personal que passi a situació de jubilació o altra generadora de drets passius.

65.2. Si per raó del servei i per causa de tercers es danyés qualsevol objecte o peça personal dels empleats o empleades municipals, l'Ajuntament reposarà el seu valor fins un màxim de 500 EUR.

65.3. En cas de mort d'un empleat o una empleada en actiu, l'Ajuntament abonarà, a la persona beneficiària designada, la quantitat de 1.693 EUR en concepte d'ajut per pal·liar les despeses ocasionades pel sepeli i altres derivades de la defunció.

65.4. L'Ajuntament posarà a disposició de la representació sindical signatària d'aquest Acord la quantitat de 38.250 EUR per a any per a la creació d'un fons social, que es registrarà per les normes internes que marcarà la Comissió de Fons Social.

65.5. El personal municipal que acrediti, mitjançant un certificat mèdic d'un centre sanitari reconegut, patir qualsevol malaltia laboral provocada per accident laboral, encara que no provoqui la seva baixa laboral, i que pugui ésser susceptible de millora amb la pràctica de la natació, gaudirà d'accés gratuït a la piscina municipal i restarà exempt de qualsevol tipus de pagament per aquest servei. També tindrà accés gratuït a qualsevol tipus de formació teòricopràctica que s'imparteixi en aquest centre esportiu municipal amb relació a la seva malaltia.

Article 66. Prestacions per núpcies, natalitat i minusvalideses.

66.1. Per contreure núpcies o constituir parella de fet, l'any 2013, es percebran 227,32 EUR.

66.2. Per natalitat, l'any 2013 es percebran 157,86 EUR per cada fill/a.

66.3. En el cas que les dues persones progenitores treballin a l'Ajuntament, correspondrà una sola prestació.

66.4. L'any 2013, l'Ajuntament satisfarà 140 EUR mensuals en concepte d'ajut a les persones treballadores que tinguin al seu càrrec fills/es amb disminucions físiques i/o psíquiques fins un grau reconegut igual o superior al 60% i fins que el fill/a faci 18 anys.

66.5. Les quanties anteriors experimentaran la variació equivalent de l'IPC estatal, sempre que sigui positiu.

Article 67. Ajuts per a renovació de permisos de conducció.

67.1. L'Ajuntament abonarà el 100 % de les despeses de renovació de permisos de conducció al personal següent:

1. Cos de la Policia Local.
2. Personal d'oficis de la Brigada Municipal.
3. Notificador/a-informador/a.
4. Zelador/a.

Article 68. Assistència jurídica.

68.1. L'Ajuntament facilitarà al personal subjecte a aquest Acord l'assistència jurídica que necessiti per raó de conflictes amb tercers, derivats de la prestació del servei i sempre que no puguin imputar-se a imprudència temerària, dol o mala fe, i el/la treballador/a no hagi observat una conducta impròpia de la seva condició que doni lloc a les corresponents actuacions disciplinàries.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

68.2. L'elecció d'advocat/da que assumeixi la defensa jurídica s'efectuarà de comú acord entre la persona treballadora afectada i l'Ajuntament.

Article 69. Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil.

L'Ajuntament subscriurà una pòlissa en aquest sentit per al pagament de les indemnitzacions que les persones treballadores es vegin obligades a satisfer per danys ocasionats a tercers, en el desenvolupament de les seves funcions al servei de l'Ajuntament, que no puguin imputar-se a imprudència temerària, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, i infracció o incompliment voluntari de les normes, declarada per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloses les fiances que puguin exigir-se a la persona assegurada per garantir la seva responsabilitat.

Article 70. Pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat.

70.1. Durant el període de vigència d'aquest Acord, l'Ajuntament mantindrà una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat que inhabiliti per complet la persona treballadora per a qualsevol professió o ofici, que donarà dret a una indemnització alçada de 20.500 EUR al seu favor o al dels/de les seus/ves beneficiaris/àries.

70.2. En la contractació de la pòlissa, s'escoltarà la representació del personal. Es tindrà en compte el preu, les millors condicions en relació als requisits d'admissió i els riscos exclosos.

Article 71. Vestuari.

71.1. L'Ajuntament facilitarà a totes les persones treballadores les peces de roba o els equips de treball i vestuari que corresponguin al lloc de treball adequades a cada període de l'any. És obligatori per a tot el personal afectat l'ús d'uniforme o vestuari complet en tot moment de la realització de la seva tasca.

71.2. La renovació del vestuari es farà d'acord amb un sistema d'assignació de crèdits per a cada peça de roba o equip de treball i vestuari. S'establirà un límit de crèdits màxim anual a triar per cada persona de la plantilla que ho requereixi.

71.3. El Comitè de Seguretat i Salut participarà decisivament en la selecció de peces de roba a adquirir. A petició del personal es podran canviar determinades peces per altres de la mateixa relació justificant la necessitat del canvi.

En tot cas, la roba, les sabates, el material i els complements de seguretat hauran de complir amb els requisits fixats pel Comitè de Salut Laboral i normativa vigent.

71.4. A totes les persones que utilitzin motos o ciclomotors de l'Ajuntament, se les dotarà de casc homologat. Així mateix, a aquelles que per la seva tasca han de treballar habitualment al carrer, encara que plougui, se les dotarà d'un equip de pluja.

71.5. El personal tindrà cura en tot moment del bon estat de presentació dels uniformes o les peces de vestuari que hagin rebut.

71.6. Al personal de nova incorporació subjecte a portar vestuari, se li lliurarà les peces necessàries en funció del contracte.

71.7. La roba de treball que es deteriori en la prestació del servei serà automàticament reposada per l'Ajuntament, amb el lliurament previ de la roba vella.

71.8. En tots els edificis municipals que així ho requereixin, hi haurà un vestidor (així com un menjador) adequat a les necessitats que imposi el servei que s'ha de prestar.

Els armaris destinats a vestidors seran suficients per guardar en bones condicions l'equip de carrer i la roba especial utilitzada per raó del lloc de treball.

Article 72. Salut i lloc de treball.

72.1. Revisió mèdica.

Les revisions mèdiques seran aquelles que amb caràcter general s'estableixin reglamentàriament i d'acord amb el dictamen de la comissió de Seguretat i Salut.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

72.2. Canvis d'adscripció per malaltia o inadequació al lloc de treball.

a) Es facilitarà un lloc de treball adequat a qualsevol persona treballadora que es trobi afectada per una malaltia que no li permeti exercir el treball habitual. Es comunicarà a la representació sindical.

b) L'òrgan competent de l'Ajuntament, previ informe de la Comissió Paritària, resoldrà les sol·licituds del personal que, havent complert els 55 anys, vulguin passar a desenvolupar una activitat diferent, en el supòsit que el seu treball habitual estigués sotmès a les inclemències del temps o suposés un esforç físic o mental inadequat per a la seva edat.

c) Per a les treballadores en situació d'embaràs o part recent, serà d'aplicació el que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en la redacció donada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

TÍTOL III. RÈGIM D'INCOMPATIBILITATS.

Article 73. Règim d'incompatibilitats.

Al personal d'aquest Ajuntament se li aplicarà, com a norma bàsica, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques.

Igualment, són d'aplicació el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes, i el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual es regula el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

TÍTOL IV. RÈGIM DISCIPLINARI.

CAPÍTOL I. RÈGIM DISCIPLINARI DEL PERSONAL LABORAL.

Article 74. Classificació de les faltes.

Les faltes en què poden incórrer les persones treballadores en l'exercici de les seves funcions es classifiquen en:

- a) Molt greus.
- b) Greus.
- c) Lleus.

Article 75. Faltes molt greus.

Són faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen 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 tenen encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o a la ciutadania.
- e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó de llur càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per Llei o classificats com a tal, que sigui causa de llur publicació o que provoqui llur difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

- h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
- k) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per un mateix o per a d'altri.
- l) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- m) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- o) L'incompliment de les normes d'incompatibilitat quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) La incompareixença injustificada en les Comissions d'investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- q) L'assetjament laboral.
- r) La participació en vagues als que la tinguin expressament prohibida per llei.
- s) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió de pensament de les idees i de les opinions.
- t) El fet de causar, per negligència greu o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i als béns de l'Ajuntament.
- u) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei, o que causin danys a l'Administració o als administrats.
- v) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
- w) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
- x) Els incompliments contractuals establerts a l'art. 54 del RD 1/1995 de 24 de març, que aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, quan, d'acord amb el que s'estableix als arts. següents, no hagin de ser considerats com a greus o lleus.

Article 76. Faltes greus.

Es consideren faltes greus:

- a) La manca de l'obediència deguda a superiors i autoritats; i l'incompliment de les ordres que provenen dels superiors relatives a la tasca pròpia del lloc de treball, dins els límits que assenyala l'article 152.b) del Reglament de personal de les entitats locals (Decret 214/1990 de 30 de juliol), sempre que per la seva entitat no hagi de ser considerada com a molt greu.
- b) La manca de consideració envers els administrats i administrades en les seves relacions amb les persones treballadores.
- c) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
- d) L'incompliment del deure de reserva professional pel que fa als assumptes que coneix per raó de les funcions que li són encomanades, d'acord amb el que disposa l'article 152.c) del Reglament de personal de les entitats locals (Decret 214/1990 de 30 de juliol).
- e) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys greus en la conservació dels locals, del material o dels documents del servei.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

- f) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.
- g) L'exercici d'activitats compatibles amb les seves funcions sense que hagi obtingut l'autorització oportuna.
- h) La reincidència en les faltes lleus.
- i) La intervenció en un procediment administratiu quan hi ha motius d'abstenció establerts legalment.
- j) En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al treballador.
- k) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- l) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- m) L'emissió d'informes i la realització d'actes manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueixin falta molt greu.
- n) La falta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i que no sigui constitutiva de falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, representi un mínim de deu hores al mes.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
- q) L'atemptat greu contra la dignitat dels treballadors i treballadores de l'Administració.
- r) 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 de treball, o efectuar el marcatge d'altres empleats.

A efectes del que disposa aquest article, s'entén per mes el període comprès des del dia primer al darrer de cada un dels dotze que integra l'any.

Article 77. Faltes lleus.

Són faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic, els/les companys/es o els/les subordinats/des.
- c) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
- d) L'incompliment de la jornada de treball sense causa justificada.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La descurança 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'exercici de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilitat prèvia.
- h) En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit excusables.

Article 78. Sancions disciplinàries.

Les sancions disciplinàries que es poden imposar per raó de les faltes tipificades als articles anteriors són:

- a) L'acomiadament.
- b) La suspensió de sou i ocupació.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

- c) La inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys.
- d) El trasllat forçós de lloc de treball sense dret a indemnització.
- e) L'amonestació per escrit.
- f) La destitució del càrrec.
- g) La suspensió del dret a concórrer a proves selectives per un període d'1 a 2 anys.

Article 79. Sancions per faltes molt greus.

En el cas de faltes qualificades de molt greus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) L'acomiadament.
- b) La suspensió de sou i ocupació de 3 a 6 mesos.
- c) La inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys.
- d) El trasllat forçós de lloc de treball sense dret a indemnització.
- e) La destitució del càrrec.

Article 80. Sancions per faltes greus.

En el cas de faltes qualificades de greus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) La suspensió de sou i ocupació de 2 dies fins a 3 mesos.
- b) La suspensió del dret a concórrer a proves selectives per un període d'un a 2 anys.
- c) La destitució del càrrec.

Article 81. Sancions per faltes lleus.

En el cas de faltes qualificades de lleus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) L'amonestació per escrit.
- b) La suspensió de sou i ocupació fins a 2 dies.

Article 82. Tramitació de sancions.

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requerirà la tramitació prèvia d'expedient disciplinari. La seva iniciació comunicarà a l'interessat/da, a qui es donarà audiència. També a la representació del personal, que serà escoltada amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat de la persona treballadora a un altre lloc de treball, com a mesura cautelar per fets directament relacionats amb les funcions que tingui encomanades.

Article 83. Prescripció de les faltes.

Les faltes lleus prescriuran als 6 mesos, les greus als 2 anys i les molt greus als 3 anys, a partir de la data de la seva comissió o des del cessament de la seva comissió si es tracta de faltes continuades. Aquests terminis s'interrompran per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos en el supòsit que, durant aquest període de temps, la persona treballadora expedientada no hagi reincidit en la comissió de qualsevol altra falta.

CAPÍTOL II. RÈGIM DISCIPLINARI DEL PERSONAL FUNCIONARI.

Article 84. Faltes del personal funcionari.

Al personal subjecte a relació estatutària se li aplicarà la seva normativa específica i, en particular, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), el Decret 214/1990, de 30 de juliol, el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, la normativa específica de la Policia Local i la normativa autonòmica que es promulgui en desenvolupament de l'EBEP.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

TÍTOL V. SEGURETAT I SALUT.

Article 85. Condicions dels llocs de treball.

85.1. En matèria de seguretat i salut s'estarà al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i als reglaments que la desenvolupen.

85.2. El Comitè de Seguretat i Salut, òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals, es reunirà com a mínim trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions del mateix Comitè.

85.3. El Comitè de Seguretat i Salut aprovarà, dins el termini de vigència d'aquest Acord, les seves normes de funcionament intern.

85.4. Les competències del Comitè de Seguretat i Salut són les següents:

a) Participar en l'elaboració, desenvolupament i avaluació dels preceptius plans i programes de prevenció de riscos de l'empresa.

b) Participar en el seguiment del protocol establert per a l'avaluació de riscos psicosocials de forma efectiva, recuperant les conclusions d'estudis anteriors, analitzant el seu compliment i fent difusió dels resultats a totes les persones treballadores de l'Ajuntament. Utilització del mètode homologat per la Generalitat de Catalunya, que avalua 21 factors de riscos psicosocials reconeguts (ISTAS 21).

c) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments que facin efectives les polítiques de prevenció.

d) Proposar a l'empresa mesures per a la millora contínua de les condicions de treball i corregir les deficiències existents.

85.5. Les facultats del Comitè de Seguretat i Salut són les següents:

a) Conèixer directament la situació en matèria de Prevenció de Riscos als llocs de treball, realitzant les accions que consideri oportunes.

b) Conèixer tots els informes i documents relatius a les condicions de treball, que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents del Servei de Prevenció si és el cas.

c) Conèixer el protocol establert per a l'avaluació de riscos psicosocials de forma efectiva, recuperant les conclusions d'estudis anteriors, analitzant el seu compliment i difonent els resultats a tot el personal de l'Ajuntament. Utilització del mètode homologat per la Generalitat de Catalunya, que avalua 21 factors de riscos psicosocials reconeguts (ISTAS 21).

d) Rebre informació dels danys sobre la salut i integritat física dels empleats/des a l'Ajuntament, fer la valoració de les seves causes i proposar les mesures preventives que calguin.

e) Conèixer i informar la Memòria i Programació anual del Servei de Prevenció.

85.6. L'Ajuntament es compromet a implementar les mesures de desenvolupament de la normativa sobre prevenció de riscos laborals següents:

a) Incloure pressupostàriament una partida de "condicions de treball i riscos laborals". Aquesta partida ha de permetre continuar amb el programa de realització i actualització de les avaluacions de riscos laborals, que inclouen la seguretat en el treball, la higiene industrial i l'ergonomia i psicociologia aplicada, i la planificació de l'activitat preventiva, en aplicació del Pla de prevenció.

b) La partida pressupostària de condicions de treball i riscos laborals es presentarà a informació en el corresponent Comitè de Seguretat i Salut.

c) Fer un seguiment en l'aplicació, en els casos de presumpte assetjament psicològic laboral, del protocol per a la prevenció i l'actuació davant les possibles situacions d'assetjament laboral (mobbig), assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

d) Garantir que tot el personal rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva, i oferir-li formació específica d'acord amb els riscos específics que s'hagin avaluat prèviament. Per tal de reduir els riscos que no es poden eliminar, es prioritzarà una formació anual específica per a aquelles persones que ocupin llocs de treball en els quals es recomani el resultat de l'avaluació de riscos.

e) En aplicació de l'article 24 de la Llei 31/1995, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, s'establiran les mesures de coordinació necessàries amb les empreses públiques, i altres empreses que tingui contractades, per garantir que el personal que hi treballa tingui la cobertura i protecció adients.

TÍTOL VI. IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

Article 86. Igualtat.

86.1. En matèria d'igualtat d'oportunitats s'estarà al que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

86.2. La Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats, òrgan col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en aquesta matèria, ha de desenvolupar el Pla d'Igualtat.

86.3. Les funcions de la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats seran les següents:

- a) Proposar els objectius i les mesures a assolir en un període concret.
- b) Recollir iniciatives i opinions, debatre les propostes i fer el seguiment de les diferents fases del Pla.
- c) Fer el seguiment de l'efectivitat del protocol d'actuació davant l'assetjament.

86.4. L'Ajuntament es compromet a prevenir i no tolerar l'assetjament sexual, ni per raó de sexe, orientació, opció sexual, moral o psicològica (mobbing). En tot cas l'Ajuntament assegurarà les actuacions següents:

- a) Formació a tot el personal de l'Ajuntament en el deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- b) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, opció sexual, moral o psicològica (mobbing), sense perjudici de l'establert a la normativa de règim disciplinari.
- c) El nomenament de les persones responsables de mediació, encarregades de prestar suport a les persones que formulin queixes o denúncies.

TÍTOL VII. MOBILITAT PER A L'ACCÉS SOSTENIBLE AL LLOC DE TREBALL.

Article 87. Mobilitat sostenible.

87.1. En matèria de mobilitat sostenible s'estarà al que disposa el Decret 152/2007, de 10 de juliol, d'aprovació del Pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire als municipis declarats zones de protecció especial de l'ambient atmosfèric.

88.2. La Comissió de Mobilitat Sostenible té l'objectiu d'elaborar i fer el seguiment d'un Pla de Mobilitat per a l'accés sostenible al centre de treball, que identifiqui la forma en què les persones que formen la plantilla (així com també les externes) es desplacen al centre de treball i faci propostes concretes i viables per aconseguir una mobilitat més sostenible.

88.3. La Comissió podrà formular propostes en relació amb les matèries i mesures, entre d'altres, següents:

- a) Ajuts per a despeses de transport públic.
- b) Reserva d'aparcaments per a vehicles compartits.
- c) Ajuts per a l'adquisició de bicicletes i reparacions d'aquestes, sempre que s'utilitzin habitualment per a l'accés als centres de treball.
- d) Formació per a la conducció eficient.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

- e) Política de contractació pública amb exigències de mobilitat sostenible.
- f) Incentivar els desplaçaments a peu o en bicicleta.
- g) Renovar el parc municipal de vehicles amb criteris ambientals.
- h) Flexibilitzar els horaris de treball.
- i) Horaris comprimits: acumulació del nombre d'hores de treball setmanals en menys dies.
- j) Foment del teletreball.

TÍTOL VIII. DRETS I FACULTATS DE LA REPRESENTACIÓ SINDICAL.

Article 89. Hores sindicals.

89.1. Cadascun dels membres del Comitè d'empresa i de la Junta de personal disposarà de les hores mensuals que li corresponguin legalment per desenvolupar les seves funcions. Podran acumular-se, en un còmput d'hores trimestral. En aquestes hores no es computaran les reunions convocades a instància de l'Administració o les autoritzades per a la negociació col·lectiva.

Les hores sindicals dels membres del Comitè i de la Junta podran acumular-se per centrals sindicals cada mes, que caldrà motivar i explicar al personal.

Les hores sindicals es comunicaran a l'òrgan competent amb 24 hores d'antelació com a mínim.

En casos d'urgència, els delegats i delegades podran sol·licitar hores sindicals comunicant-ho al seu departament i a l'òrgan competent, indicant el motiu de la urgència, sense la necessitat de preavis.

89.2. Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors i treballadores, i a la no discriminació, perjudici o sanció per raons d'afiliació i exercici dels drets sindicals.

89.3. Les organitzacions sindicals, delegats i delegades de personal, membres de la Junta de Personal i Comitè, podran utilitzar, en règim no exclusiu, un despatx per tal de desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb el personal.

89.4. La representació de les Seccions Sindicals tindrà un/a delegat/da sindical. Haurà de ser empleat/da en actiu del respectiu centre de treball i disposarà per a aquest fi de les mateixes hores mensuals que els membres del Comitè d'empresa. El/la delegat/da sindical representa i defensa els interessos del seu sindicat i dels/de les empleats/des que hi estan afiliats dins l'Ajuntament, sense perjudici de les funcions específiques de la Junta de personal i Comitè d'empresa.

89.5. Els/les representants del personal que tenen càrrecs de responsabilitat en l'àmbit local, comarcal, nacional o estatal, en alguna organització sindical, disposaran de les hores necessàries per atendre l'esmentada responsabilitat.

89.6. En tots els centres de treball existiran llocs adequats per a l'exposició, amb caràcter exclusiu, de qualsevol anunci sindical. El nombre i distribució dels taulers d'anuncis serà l'adequat a la mida i estructura del centre, de forma que es garanteixi la publicitat més àmplia dels anuncis que s'hi exposin. En tot cas, les unitats administratives amb ubicació independent, qualsevol que sigui el seu rang, hauran de tenir, almenys, un tauler d'anuncis. També es disposarà d'un espai específic a la xarxa de l'Ajuntament a disposició de la representació sindical, sempre que sigui possible amb els mitjans de l'Ajuntament.

Article 90. Informació dels òrgans de govern.

La Corporació transmetrà als sindicats signants d'aquest Acord l'ordre del dia de les sessions del Ple de l'Ajuntament. També comunicarà els punts de l'ordre del dia de la Junta de Govern Local relacionats amb personal i de les comissions informatives. La comunicació es farà mitjançant mètodes telemàtics.

Article 91. Presència als tribunals examinadors.

En els tribunals examinadors hi serà present com a observador/a en nom propi, un/a representant del personal.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

Article 92. Ajut econòmic.

L'Ajuntament atorgarà al Comitè Conjunt una subvenció, per a l'any 2013, de 2.000 EUR, com a ajut econòmic a la representació del personal, per a l'exercici de les seves activitats en aquest Ajuntament.

Aquesta quantia experimentarà la variació equivalent de l'IPC estatal, sempre que sigui positiu.

La representació restarà obligada a retre comptes de les despeses davant del personal i de la Intervenció Municipal.

TÍTOL IX. INTERVENCIÓ DE LA JUNTA DE MEDIACIÓ I CONCILIACIÓ DEL CONSORCI D'ESTUDIS, MEDIACIÓ I CONCILIACIÓ A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL (CEMICAL) EN LA RESOLUCIÓ DE CONFLICTES.

Article 93. Conciliació i mediació.

93.1. En el supòsit de desacord en la interpretació de normes, l'Ajuntament i la representació del personal se sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Consorci (CEMICAL), sempre que es tracti d'un conflicte emmarcat dins de la relació següent:

- a) Conflictes col·lectius d'interessos i d'aplicació i interpretació de normes.
- b) Conflictes plurals d'interessos i d'aplicació i d'interpretació de normes sempre que per l'especial naturalesa o significació, el Consorci estimi que pot ultrapassar l'interès individual dels afectats.
- c) Conflictes individuals, sempre que presenti la sol·licitud l'òrgan unitari de representació col·lectiva de l'Ajuntament, o una secció sindical d'un dels sindicats que integren el consorci, i sempre que aquest estimi que el conflicte pot tenir transcendència o incidència en un interès col·lectiu.

93.2. Els procediments no podran versar sobre les matèries següents:

Resolució de contractes en qualsevol de les seves modalitats, reclamacions de quantitat i procediments disciplinaris.

93.3. Els procediments anteriors no substitueixen ni alteren el règim general vigent quant a la impugnació d'actes o l'exercici d'accions tant en via administrativa com jurisdiccional, que en cada cas correspongui.

Article 94. Referència normativa.

En tot el que no s'hagi previst, regirà la Llei 11/1985, de 2 d'agost sobre llibertat sindical, i la Llei 9/1987, de 12 de juny que regula els òrgans de representació, determinació de condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut de l'empleat públic, i el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

DISPOSICIONS FINALS.

Primera. La validesa d'aquest Acord està condicionada a la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

Segona. El present Acord es remetrà a l'oficina pública habilitada als efectes, de conformitat amb el que preveu l'article 36 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, sobre regulació dels òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació dels funcionaris públics i la Llei orgànica 11/1985 de 2 d'agost de llibertat sindical.

Un cop registrat l'Acord, serà publicat al DOGC.

Tercera. Queda derogat el desè Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Sant Just Desvern, anys 2010-2012.

Quarta. Aquest Acord entrarà en vigor a partir de l'endemà de la seva aprovació per part del Ple de l'Ajuntament.

Sisena. L'estructura salarial del personal laboral serà la mateixa que la del personal funcionari.

Setena. Els articles incorporats al text d'aquest Acord per imperatiu legal, seran objecte de nova negociació en cas d'habilitació legal ulterior.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

Primera. Fins l'aplicació de la nova valoració de llocs de treball es mantindran en vigor els articles 56, 57, 58, 61.3 i 64.3 del desè Acord regulador de les condicions de treball personal laboral i funcionari de la Corporació, anys 2010-2012.

Segona. Reconeixement i retribució del complement de productivitat relatiu a la formació.

- a) Transitòriament i fins a la implantació de la carrera professional, la retribució d'aquest concepte mantindrà la seva avaluació per punts.
- b) El nombre de crèdits necessaris per incrementar en un punt el subíndex de formació serà de 1.100 punts per a l'any 2013 i 1.200 punts per a l'any 2014.
- c) Per al 2013, la retribució bruta mensual de cada punt és 27,17 EUR, d'acord amb l'Annex 1.
- d) L'import experimentarà la variació corresponent a l'IPC estatal, sempre que sigui positiu.

ANNEX 1. Pla de formació.

Pla de formació de l'ajuntament de Sant Just Desvern.

La formació continuada és una exigència de qualitat del funcionament de l'Administració Pública.

Per tant, les accions formatives han d'anar adreçades a la consecució dels objectius següents:

- Adaptar els recursos humans als canvis tecnològics i/o organitzatius.
- Incrementar la qualificació de les persones per promoure'n el desenvolupament professional dins l'Ajuntament.
- Facilitar la major adequació entre lloc de treball i persona treballadora.
- Contribuir a la millora de la qualitat i eficiència dels diferents serveis que es presten a l'Ajuntament.
- Facilitar els processos de promoció del personal.
- Constituir un element central de la carrera professional.
- Racionalitzar el recurs humà de l'Ajuntament.

Per aquest motiu, l'Ajuntament donarà suport a la formació de qualitat del personal i mantindrà, de manera transitòria, el caràcter retribuït del subíndex de formació integrat en el complement de Productivitat.

La formació presentada al registre de l'Ajuntament fins al 31 de desembre de 2012 es registrarà pels criteris establerts a l'Annex 2 del desè Acord.

La formació valorada però no reconeguda per limitació de superació dels mil crèdits anuals i la presentada a partir de l'1 de gener de 2013, es registrarà pels criteris següents:

Procediment per a la sol·licitud, realització i acreditació de la realització de cursos.

Article 1.

La valoració de la formació es realitzarà mitjançant el model d'instància creat a tal efecte.

Article 2.

L'atorgament de crèdits per part de la Comissió de Formació estarà condicionada al compliment dels requisits següents:

- a) La durada de cada activitat formativa ha de ser igual o superior a 15 hores lectives.
- b) Només es tindran en compte les activitats formatives que incorporin la superació de proves d'avaluació.
- c) Es fixa un termini màxim de sis mesos, a comptar des de l'endemà de la data d'emissió de la corresponent acreditació, per presentar la sol·licitud de reconeixement de formació.
- d) Serà necessari acreditar la vinculació directa de l'activitat formativa amb el contingut del lloc de treball.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

e) Serà necessari acreditar la condició de personal amb nomenament definitiu o contracte laboral indefinit en el moment de la presentació de la instància.

L'incompliment de qualsevol d'aquests implicarà la no avaluació de l'activitat formativa.

Article 3.

Cada hora d'activitat formativa computarà 3 crèdits.

Article 4.

Els crèdits totals de cada activitat formativa seran el resultat d'aplicar els següents coeficients, amb arrodoniment a l'alça dels decimals.

Grup	A1	A2	C1	C2	AP
Coeficient	1,00	1,11	1,25	1,43	1,67

Article 5.

Els estudis universitaris que tinguin relació directa amb les comeses dels llocs de treball seran avaluats amb els criteris següents:

- Llicenciatures i graus: 600 punts.
- Diplomatures, postgraus, màsters i similars: 500 punts).

En tots els casos, computaran una sola vegada.

Article 6.

Els estudis no universitaris que tinguin relació directa amb les comeses dels llocs de treball i suposin una millora de la formació acadèmica seran avaluats amb 300 punts.

Article 7.

Les activitats formatives de posada al dia de coneixements professionals es computaran cada dos anys.

Article 8.

Per aconseguir un punt, serà necessari acreditar 1.100 crèdits anuals per persona l'any 2013 i 1.200 crèdits anuals per l'any 2014.

Els esreixos no computaran en cap cas.

Article 9.

Es fixa un màxim de 9 punts com a subíndex de formació integrat en el complementen de Productivitat.

Article 10.

La formació vinculada al lloc de treball, autoritzada per la persona cap superior corresponent i realitzada fora de l'horari de treball, computarà com a temps laboral efectiu.

Article 11.

Es farà un únic reconeixement anual, durant el mes d'octubre, i condicionat al pressupost destinat a la formació. Durant l'any 2013, la consignació prevista és de 23.327,28 EUR.

Per anys successius aquesta quantitat experimentarà les variacions de l'IPC estatal, sempre que sigui positiu.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

La retribució bruta mensual per punt és de 27,17 EUR. En el supòsit que el reconeixement de punts superi la consignació pressupostària, procedirà el corresponent prorrateig a la baixa. Això no obstant, la retribució podrà completar-se en anys successius en la mateixa mesura dels eventuais superàvits que puguin produir-se.

Article 11.

Aquestes normes internes tenen efectes des l'1 de gener de 2013 al 31 de desembre de 2014, llevat que la carrera professional s'apliqui amb anterioritat.

Article 12.

L'Ajuntament es compromet a posar en marxa la carrera professional abans de l'1 de gener de 2015. Si això no fos possible, l'Ajuntament estudiarà formules alternatives amb la Representació Sindical durant el darrer trimestre del 2014.

Article 13.

Excepcionalment, i fins al 10 de setembre de 2013, es podran presentar les accions formatives realitzades durant l'any 2012, subjectes als criteris del 2012 però amb la limitació pressupostària fixada en l'article 8 d'aquest Annex.

ANNEX 2. Carrera professional.

L'article 12 de l'Annex 1, Pla de Formació, expressa el compromís de l'Ajuntament per impulsar la carrera professional. Amb aquesta finalitat, s'acompanya un document d'intencions sense valor jurídic relatiu als requisits que haurien de conformar una futura reglamentació de la carrera professional.

L'Ajuntament, juntament amb els sindicats, haurà de procurar elaborar el document definitiu abans del 31 de desembre de 2014.

Article 1. Marc general.

Article 1.1. Preàmbul.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant EBEP), que va entrar en vigor el dia 13 de maig de 2007, regulava la carrera professional dels/les empleats/des públics preveient, entre d'altres aspectes, la possibilitat d'implantar sistemes objectius que permetessin avaluar el desenvolupament del lloc de treball per l'aplicació de la carrera professional horitzontal, així com valorar la trajectòria i l'actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació del desenvolupament, podent-se incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida.

Aquest text legal va acomodar, també, l'estructura de personal al nou marc educatiu i de titulacions. En conseqüència, va integrar els grups de classificació professional de funcionaris amb les equivalències següents: L'anterior grup A en l'actual Subgrup A1, l'anterior Grup B en l'actual Subgrup A2, l'anterior Grup C en l'actual Subgrup C1 i l'anterior Grup D en l'actual Subgrup C2 i, finalment, l'anterior Grup E en les agrupacions professionals que poden establir les Administracions Públiques.

L'EBEP va crear també un nou Grup B, sense equivalència amb els existents fins ara, exigint-se pel seu accés estar en possessió del títol de Tècnic/a Superior.

Actualment, per fer possible la seva integració en el model de carrera professional vigent a la Corporació requereix d'un desenvolupament normatiu. Nogensmenys, l'articulat que engloba la carrera professional no entrarà en vigor, d'acord amb la Disposició Final Quarta del text legal esmentat, fins que entrin en vigor les lleis de Funció Pública que es dictin en el desenvolupament de l'EBEP.

Article 1.2. Nivells de desenvolupament professional.

La carrera professional del personal al servei de l'Ajuntament de Sant Just Desvern es fonamenta en un itinerari que s'articula en nivells de desenvolupament professional (en endavant NDP) que es corresponen a un grau personal, en funció del grup o subgrup professional a que l'empleat/da pertanyi, i que s'especifiquen en el quadre següent:

Divendres, 16 d'octubre de 2015

El personal de nou ingrés a l'Ajuntament de Sant Just Desvern s'integrarà en el nivell d'entrada al seu grup de classificació.

Els criteris professionals que defineixen els diferents trànsits són, amb caràcter general:

Pas d'entrada a novell.

- Comprèn i aplica els conceptes, la terminologia, els mètodes i els procediments de treball propis de la seva feina.
- Assumeix, amb autonomia, les tasques més comunes i habituals del lloc de treball, ajustant-se als nivells de qualitat esperats.
- Coneix i actua d'acord amb els trets culturals de l'organització.
- Està integrat de manera activa en el seu equip de treball, i contribueix a assolir els objectius de l'equip.

Pas de novell a júnior.

- Resol, amb fiabilitat, les situacions més comunes i habituals del lloc de treball.
- Mostra un nivell de treball i de qualitat de la feina adequat i regular.
- Sap fonamentar tècnicament la seva activitat professional: sap per què treballa d'una manera determinada i quins avantatges/desavantatges comporta respecte d'altres sistemes i mètodes de treball.
- Identifica aspectes del seu treball (el producte o servei, el procediment, el sistema i mètode de treball...) susceptibles de millora i ho argumenta.

Pas de Júnior a Sènior.

- Resol, amb fiabilitat, les tasques de la seva activitat professional més infreqüents, més complexes o de més impacte organitzatiu.
- Té un rendiment alt en la seva feina, tant per la càrrega de treball que desenvolupa, com per la dificultat dels encàrrecs que duu a terme.
- Complementa la seva expertesa tècnica amb una comprensió integral del sistema de gestió (de la informació, dels processos i circuits de treball, etc.) utilitzats pel seu equip de treball, cosa que li permet introduir millores en el seu àmbit de treball.
- Actua com a referent tècnic dels seus companys/es i/o col·laboradors/es. Tutoritza altres professionals del Servei, tant des del punt de vista de la transmissió de coneixements i de bones pràctiques, com de la seva adaptació a l'entorn de treball.

A més a més per als col·lectius tècnics també es podrà valorar:

- Presenta i defensa, en nom de la l'Ajuntament de Sant Just Desvern, un projecte, un programa o una línia d'intervenció en fòrums professionals o institucionals (jornades, congressos, seminaris, etc.).

Pas de sènior a expert.

- Integra coneixements avançats de la seva especialitat i experiències pròpies o externes (d'altres equips o d'altres organitzacions) i genera "nou coneixement" per a la Corporació (un nou producte o servei, una nova manera de fer les coses) valorant la repercussió, la conveniència o l'impacte que pugui tenir.
- Participa, en nom de la Corporació, en tribunals o òrgans d'avaluació de selecció, provisió o carrera professional.
- Contribueix a l'assoliment dels resultats de la seva unitat o equip de treball, no solament per la seva contribució personal, sinó també per la seva influència en el rendiment dels altres.
- Desenvolupa accions dissenyades específicament per formar i capacitar altres persones de l'organització: activitats formatives, disseny de guies i documentació tècnica, etc.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

- Té una visió global de la seva activitat professional: complementa el coneixement de la seva professió amb el coneixement d'especialitats, processos o àmbits paral·lels, complementaris o relacionats amb la seva actuació. Aquesta visió global li permet de participar, de manera activa i productiva, en grups de millora creats específicament per revisar el funcionament de procediments, metodologies de treball o eines de gestió, i per definir i especificar-ne de nous.

A més a més per als col·lectius tècnics també es podrà valorar:

- Per a col·lectius tècnics: representa l'Ajuntament de Sant Just Desvern en grups de treball amb altres institucions públiques o privades (altres administracions, universitats, col·legis professionals, etc.) per realitzar estudis tècnics o publicacions especialitzades, investigacions, etc.

Article 1.3. Àmbit subjectiu d'aplicació.

La carrera professional serà d'aplicació al personal de l'Ajuntament de Sant Just Desvern següent: funcionari/ària de carrera, personal laboral fix o personal amb nomenament interí per promoció interna en una categoria superior.

Article 2. Requisits de participació.

a) Servei actiu.

Estar en servei actiu com a funcionari/ària de carrera de l'ajuntament de Sant Just Desvern, nomenat interinament en una categoria superior, o situació equivalent per al personal laboral, en el moment de presentació d'instàncies.

b) Temps de permanència mínim.

Per a poder participar en una convocatòria per accedir des del NDP de l'empleat/ada a l'immediatament superior és requisit tenir en compte un temps de permanència en el nivell del que es participa, a 31 de desembre de l'any anterior al de la convocatòria.

Aquest temps de permanència queda establert de la següent manera:

Entrada: 1 any per a les agrupacions professionals (anterior Grup E) i pel subgrup C2 (grup D), 2 anys pels subgrup de classificació C1, A2 i A1. (anterior Grups C, Grup B i Grup A).

Novell: 2 anys.

Júnior: 3 anys.

Sènior: 4 anys.

No es comptabilitzaran com a temps de permanència els següents períodes:

- Compliment de sancions disciplinàries de suspensió de sou i ocupació.
- Gaudiment de llicències per estudis i per assumptes propis sense retribució.
- Dies naturals acumulats d'absentismes per causa de baixa per incapacitat transitòria, indisposicions i prolongacions d'incapacitat transitòria per causa de malaltia comuna, superiors o iguals a:
 - 6 mesos en els casos de trànsits d'NDP amb un temps mínim de permanència d'1 any.
 - 9 mesos en els casos de trànsits d'NDP amb un temps mínim de permanència de 2 anys.
 - 12 mesos en els casos de trànsits d'NDP amb un temps mínim de permanència de 3 anys.
 - 18 mesos en els casos de trànsits d'NDP amb un temps mínim de permanència de 4 anys.
- Qualsevol altra circumstància que determini la interrupció o la cessació en la prestació de serveis a l'Ajuntament de Sant Just Desvern, llevat dels períodes que computen a efectes de la consolidació de grau personal de conformitat amb la normativa d'aplicació vigent.

Divendres, 16 d'octubre de 2015

Es computarà com a temps de permanència i únicament a aquests efectes els permisos o excedències concedides per a la conciliació de la vida familiar i laboral que també computen a efectes de la consolidació de grau personal de conformitat amb la normativa d'aplicació vigent.

Article 3. Elements d'avaluació i criteris de valoració. (Apartat pendent de negociació).

Article 4. Procediment per al canvi de nivell de desenvolupament professional. (Apartat pendent de negociació).

Article 5. Personal reingressat o procedent d'altres administracions.

El personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Just Desvern que reingressi, reintegri o el procedent d'altres administracions, s'integrarà en el NDP que tenia quan van marxar del Consistori. Si no tenia cap NDP assignat, s'integrarà en el que correspongui segons el seu grau personal consolidat en data 1 de gener de 2013.

Article 6. Personal promocionat.

El personal que promocioni per qualsevol altre dels sistemes legalment vigents, s'integrarà en el nivell d'entrada del grup-subgrup de classificació corresponent a efectes de carrera, sense perjudici del grau personal que tingui consolidat.

Al personal funcionari de la Corporació que temporalment estigui promocionat a una altra categoria com a empleat/da interí/na, li computarà el temps de promoció a efectes de carrera professional respecte del seu grup-subgrup de procedència.

Article 7. Personal disfuncionat.

El personal que ocupi llocs de treball no corresponents a la seva categoria, com a conseqüència de resolucions de la Corporació motivades per redistribucions degudes a causes organitzatives o per raons mèdiques s'integrarà en el NDP "d'entrada" sense perjudici del grau personal consolidat.

Per a aquest personal, en la convocatòria següent de carrera que pugui participar, la CCP revisarà el seu NDP i amb els elements d'avaluació disponibles determinarà, si s'escau, un nou NDP que com a màxim serà el NDP que tenia assolit en el lloc d'origen. La CCP podrà demanar l'assessorament dels òrgans assessors per tal de prendre la corresponent decisió.

Aquest personal seguirà la carrera establerta per al grup de classificació del lloc de treball que ha passat a ocupar.

Article 8. Personal adscrit a llocs orgànics o singulars.

El personal adscrit a un lloc orgànic o un lloc que sigui considerat singular a l'Ajuntament de Sant Just Desvern, a efectes de carrera, s'integrarà en el NDP corresponent al grau que tingui consolidat.

El personal adscrit a un lloc orgànic o singular, podrà presentar-se a les convocatòries que es posin en marxa quan per aquesta via assoleixi la consolidació d'un grau igual o superior, amb anterioritat que per la via de desenvolupament del lloc que ocupa.

El personal adscrit a un lloc orgànic o singular i que consolidi per aquesta via el grau corresponent al nivell de complement de destinació del lloc que ocupa podrà continuar la seva carrera en el NDP que li correspongui d'acord amb el grau que tingui consolidat.

Article 9. Complement personal revaloritzable. (Apartat pendent de negociació).

Article 10. Sistema de carrera professional per assolir una altra categoria, grup o subgrup.

La Corporació definirà els itineraris de carrera professional entre les categories dels diferents grups-subgrups de classificació.

Les convocatòries per al canvi de grup-subgrup de classificació s'integraran dins els Plans d'actuació en matèria d'ocupació que aprovi la Corporació.

Per fer possible aquest canvi, s'hauran de reunir els requisits exigits per la normativa vigent per a la promoció interna.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 d'octubre de 2015

L'assoliment del nivell sènior i expert, amb un temps de permanència mínim de 2 anys, constituirà un mèrit valorable en la convocatòria corresponent de promoció interna.

Barcelona, 21 de setembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès