

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/3249/2007, de 22 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Abrera per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0814602).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Abrera, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de gener de 2007, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 35 de la Llei 7/1990 abans esmentada,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Abrera per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0814602) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 22 de maig de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

ACORD

regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Abrera per als anys 2006 i 2007

Article 1

Àmbit funcional

1. El present Acord regulador s'ha de reglamentar a partir de la seva entrada en vigor, i amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2006, les relacions entre l'Ajuntament d'Abrera, en el marc de la legislació vigent, i el personal al servei de l'Administració Local: personal funcionari de carrera i interí.
2. Al personal eventual que realitzi funcions de confiança o d'assessorament especial se li aplica, per analogia, el règim estatutari dels funcionaris de carrera,

d'acord amb les condicions especials que concorrin en la seva designació i amb l'abast que determini l'alcalde o president de l'entitat local que va efectuar el seu nomenament, excepte pel que fa al gaudi de llicències per estudis relacionats amb el lloc de treball i per assumptes propis (Decret legislatiu 214/1990, que aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals).

3. Tot el personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Administració queda subjecte a aquest Acord regulador de conformitat amb la legislació vigent i en els termes que en el mateix s'especifiquen.

4. Qualsevol negociació individual per pactar condicions o millores econòmiques, socials o laborals, dins del marc normatiu aplicable al personal que presta serveis en aquesta administració local, es comunicarà a la representació del personal (s'entendrà per representació del personal als delegats de personal funcionari), per si fos d'aplicació a la resta del col·lectiu.

5. Les especificacions pròpies del cos de Policia Local, donades la seva singularitat respecte als altres funcionaris i personal laboral, s'indiquen expressament a cada un dels articles del present document que els afecti.

6. Es garanteix el respecte als drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició, en l'àmbit administratiu o econòmic, anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord, sempre que no hagi estat modificat o expressament anul·lat pel present document. Qualsevol acord posterior més favorable ha de prevaldre sobre l'establert en aquest Acord regulador.

7. A tots els efectes, els pactes d'aquest compromís tenen la consideració de mínims i qualsevol millora que es produeixi per llei, decret, resolució, etc. s'aplica al personal d'aquesta Administració local, quan la norma així ho determini.

8. En cas que l'autoritat competent, en l'exercici de les seves facultats, no n'homologués alguna de les clàusules o articles, o que fos anul·lat de manera totalment o parcialment per l'autoritat judicial, ambdues parts han de negociar la totalitat o parcialitat anul·lades, i la resta de l'Acord regulador ha d'entrar en vigor. En aquests supòsits, i fins a l'elaboració d'un nou text, respecte de la part no homologada o anul·lada, s'apliquen les normes contingudes en l'anterior Acord regulador.

Article 2

Vigència i durada

El present Acord regulador entra en vigor, una vegada sigui ratificat pel Ple de l'Ajuntament i pels delegats de personal, i la seva durada és de dos anys, des de l'1 de gener de 2006 al 31 de desembre de 2007, i pot ser prorrogat per acord d'ambdues parts. El preavís, a efectes de la denúncia de l'Acord regulador, ha d'efectuar-se amb una antelació mínima d'1 mes respecte de la data del seu acabament, en el seu cas, de les pròrrogues.

Article 3

Comissió Paritària

En el termini dels 15 dies següents a l'aprovació de l'Acord regulador, pel Ple de l'Ajuntament i dels delegats de funcionaris, es constitueix una Comissió Paritària de Control, Seguiment, Interpretació i Desenvolupament, en el seu cas, de les normes contingudes.

La formen:

- En representació del personal, 2 membres a designar pels delegats.
- En representació de l'Ajuntament, el regidor responsable de personal i un altre regidor designat per l'alcalde.

Aquesta Comissió Paritària es reuneix a petició de qualsevol de les parts i en el terme màxim de 7 dies.

Article 4

Estructuració i classificació del personal

1. La plantilla de personal de les entitats locals ha d'estar integrada per la relació detallada de cossos, escales, subescales, classes i categories de les places a què

s'integrin els funcionaris, amb indicació de la denominació d'aquests, el nombre de places que les constitueixen, el nombre de vacants i el grup a què pertanyen, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés i de la forma següent:

Grup A: títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent.

Grup B: títol d'enginyer tècnic, diplomad universitari, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent.

Grup C: títol de batxiller, formació professional de 2n grau o equivalent.

Grup D: títol de graduat escolar, formació professional de 1r grau o equivalent.

Grup E: certificat d'escolaritat.

2. El personal ha de percebre emoluments d'acord a la legislació que els sigui d'aplicació i d'acord amb els següents conceptes retributius:

Sou: d'acord amb la normativa general vigent és el que correspongui per a cada grup retributiu.

Triennis: d'acord amb la normativa general vigent és el que correspongui per a cada grup retributiu.

Es reconeix el dret a percebre el complement que correspongui als funcionaris interins que hagin realitzat per compte de l'Ajuntament d'Abrera una prestació de serveis superior a 5 anys.

Plus específic (del lloc): és el que resulta del catàleg o relació de llocs de treball d'acord amb la classificació i quanties per al període 2006-2007.

CG: codi grup; CE: cos/escala; SEC: subescala/categoria; SUB: subcategoria.

CG	CE	SEC	SUB
F/15/C1/IN	Adm. Gral.	Admtiu.	Inici o interí
F/16/C1/NO	Adm. Gral.	Admtiu.	Novell
F/17/C1/JU	Adm. Gral.	Admtiu.	Junior
F/17/C2/JU	Adm. Gral.	Admtiu.	Junior/Tres
F/20/C3/IN	Policia Local	sergent	Inici, int. o acc.
F/10/D1/IN	Adm. Gral.	Auxiliar	Inici o interí
F/11/D1/NO	Adm. Gral.	Auxiliar	Novell
F/12/D1/JU	Adm. Gral.	Auxiliar	Júnior
F/12/D2/IN	Policia Local	Agent	Inici, int. o pràc.
F/15/D2/NO	Policia Local	Agent	Novell
F/15/D3/IN	Policia Local	Caporal	Inici, int. o acc.
F/26/A12/UN	Interv.-Tresor	Entrada	Única
F/26/A1/UN	Secretària-interv.	Única	Única

Plus de productivitat (respecte dels llocs o persones que s'estableixi) d'acord amb la regulació establerta en els termes de l'article 9 apartat 3.

Hores extraordinàries (segons la normativa general vigent i el present Acord regulador).

Article 5

L'organització del treball

1. La corporació ha de facilitar en tots els casos als treballadors els mitjans necessaris per a un bon desenvolupament de les funcions assignades. Si aquests mitjans no els facilita la corporació, a sol·licitud prèvia justificada del treballador, aquest queda exempt de responsabilitat davant d'una possible deficiència a la realització de les seves funcions.

2. En matèria d'ordres de treball, relatives al compliment de les seves funcions i al normal desenvolupament de les prestacions dels serveis, el treballador ha d'obeir i complir les ordres encomanades dels seus superiors, sempre que no siguin clarament contràries a les normes jurídiques, signifiquin un risc imminent per a la seva integritat física o la de d'altres, o suposi un tracte vexatori. I això, amb independència que, una vegada obeïda la instrucció rebuda, es pugui formular la corresponent queixa davant del cap superior, que pot confirmar, anul·lar o reformar l'ordre dictada, revisant l'actuació de qui ha donat l'ordre i de qui l'ha rebut.

3. L'aprovació i la inclusió de nous llocs de treball tipus dins de l'organigrama de personal de l'Ajuntament i les modificacions de les condicions de treball (s'entén per modificacions en les condicions de treball la definició que s'especifica a l'article 6.6 d'aquest AR) del personal, com conseqüència d'un canvi organitzatiu, requereixi l'audiència prèvia amb la representació del personal i amb els propis treballadors afectats, en els aspectes relatius a les mesures organitzatives i a les condicions de treball resultants, així com, les mesures d'adaptació quant a la formació i al reciclatge que siguin necessaris.

Article 6

Definició de llocs de treball i de les funcions

1. La relació dels llocs de treball de l'Ajuntament d'Abrera estableix per a cada lloc de treball tipus les especificacions següents:

- a) La denominació i el seu enquadrament orgànic.
- b) Les característiques essencials del lloc, incloent les funcions atribuïdes.
- c) Les característiques retributives.
- d) Els requisits exigits per ocupar-lo (formació...).
- e) El nivell de classificació.
- f) El complement de destinació que tingui assignat i el seu nivell orgànic, així com, si n'hi ha, el complement específic corresponent.
- g) La forma de provisió del lloc.

2. L'elaboració de la relació de llocs de treball s'ha d'ajustar a criteris de racionalitat, economia i eficàcia, atenent, en la definició de cada lloc de treball, en tot cas, els criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i feina penosa.

3. La relació de llocs de treball, com a expressió ordenada del conjunt de llocs de treball que pertanyen a una entitat local, inclou la totalitat dels existents en l'organització i correspon tant a funcionaris com a personal eventual i laboral.

4. Mitjançant les relacions de llocs de treball s'assignen les funcions, atribucions i comeses que ha de realitzar el personal que ocupa els respectius llocs de treball, i es determinen, en el cas del personal funcionari, l'escala, la subescala, la classe i la categoria que ha de pertànyer la persona que ocupa cada lloc de treball.

5. La corporació dóna audiència a la representació del personal sobre les modificacions o actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball abans de la seva aprovació pel Ple del Consistori.

6. S'entén per modificacions en les condicions de treball, a més de la integració en un nou ens jurídic, els canvis d'elements constitutius de la jornada: torn, horari i dedicació setmanal.

7. La corporació ha de facilitar, a tot treballador que el sol·liciti, la definició corresponent al seu lloc de treball i les seves funcions específiques. La resposta a aquesta sol·licitud es donarà en un temps màxim de 15 dies des de la data de la seva recepció en el Registre General de l'Ajuntament.

Article 7

Ingressos en plantilla

1. L'accés a qualsevol lloc de treball relacionat al catàleg o relació de llocs de treball de l'Ajuntament es realitza mitjançant les proves i procediments assenyalats en la normativa legal que la regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació, que ha de contenir les places vacants a proveir, categoria, requisits i tot el relatiu al contingut de les convocatòries.

2. L'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament d'Abrera, abans de ser aprovada pel Ple, es notifica, amb suficient antelació, als delegats de personal o/i representants dels treballadors, mitjançant audiència prèvia en la qual se'ls informa sobre això, sense que representi cap tipus de limitació a l'autonomia organitzativa assignada al Consistori per la normativa legal vigent.

3. En tots els tribunals que jutgen les proves d'accés per a ús definitiu de les

places vacants de la plantilla, la representació del personal designa un delegat de personal, per actuar com a vocal amb veu i sense vot.

4. Donada la necessitat de contractar nous treballadors/ores per cobrir les demandes d'ocupació no previsibles, motivades per les necessitats dels serveis, l'Ajuntament d'Abrera pot utilitzar el Servei d'Ocupació del Departament de Promoció Econòmica. A través d'aquest, i segons les necessitats i els objectius de la corporació, es realitzen els treballs de recerca i preselecció del personal a contractar, sense perjudici de les competències que correspongui a la regidoria interessada.

5. Les convocatòries es realitzen una vegada que les places es consideren estructurals a efectes de plantilla. Durant el 2007 s'han de reduir com a mínim el 50% dels llocs de treball no estructurals i s'estableix un màxim de 5 anys en un lloc no estructural, passat aquest temps l'Ajuntament ha d'exposar de forma justificada el motiu que obliga a mantenir un lloc no estructural en les mateixes condicions. Transcorreguts 2 anys des del seu compliment en règim interí, sense perjudici de la regulació legal aplicable, la representació de personal pot instar l'Administració que consideri el lloc de treball com a estable i que efectui la corresponent convocatòria com a ocupació fixa.

Artículo 8

Promoció i ascensos

1. El sistema d'accés a les places vacants és el legalment vigent. No obstant això, l'Ajuntament ha de fomentar la promoció professional, dins de cada servei, dels treballadors afectats per aquest Acord regulador. Amb aquesta finalitat, sempre que es produeixi alguna vacant o es creï un nou lloc de treball, es procurarà donar prioritat per a la seva ocupació a aquells treballadors de categories professionals o a nivells iguals o inferiors, sense que en cap cas l'antiguitat sigui un factor determinant per establir un ordre de prioritats entre els aspirants a la seva ocupació.

2. La corporació dóna audiència a la representació del personal, amb caràcter previ a la publicació de les vacants existents i del seu procediment de provisió amb una antelació de 15 dies a la data prevista per a la seva ocupació.

3. Als efectes que es preveuen en aquest article, s'ha de valorar especialment el fet que el treballador susceptible d'aspirar a l'ascens hagi seguit plans de formació, programes i estudis relacionats amb l'activitat a desenvolupar abans de la creació de la vacant.

4. Com a instrument de promoció del personal al servei de l'Ajuntament, i per a la millora de la seva qualificació professional, la corporació, segons les seves necessitats organitzatives, ha d'establir les accions formatives específiques per aconseguir els objectius desitjats.

5. L'Ajuntament d'Abrera garanteix el dret a la carrera administrativa dels funcionaris de carrera de la corporació, consistent en el dret a la consolidació i el canvi de grau personal, dins dels intervals de nivells que corresponguin a cada grup en què estiguin classificats, segons s'estableix en la normativa aplicable en cada moment a la funció pública local.

6. La promoció de la Policia Local s'adequa a les especials característiques d'aquests serveis, amb subjecció a la normativa legal vigent segons Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals.

7. Durant la vigència d'aquest Acord regulador l'Ajuntament garantirà el major nombre la promoció interna (en el marc de la normativa vigent) de les places vacants en la subescala d'administratius per a aquesta corporació.

El nombre de funcionaris/àries de la subescala administrativa s'ha d'incrementar d'acord amb les necessitats organitzatives de 7 a 9 places.

Article 9

Substitució per absències

1. L'Ajuntament, ha de tenir en compte les necessitats dels serveis, i ha d'establir els mecanismes adequats en cada cas per cobrir, en la mesura necessària, i pels mè-

todes legalment previstos, les absències temporals dels llocs de treball del personal subjecte a aquest Acord regulador.

2. Quan la suplència suposi per al treballador el desenvolupament temporal de tasques de major responsabilitat que les del lloc de treball que habitualment ocupa, s'aplica la regulació del factor de productivitat que correspongui per a substitucions accidentals de tipus temporal de llocs de treball de major responsabilitat.

3. Tots els acords relatius a regulacions de productivitat han de ser comunicats al conjunt del personal municipal.

Article 10

Jornada laboral

1. Les jornades de treball dels funcionaris de l'Administració Local són, en el seu còmput anual, les fixades per als funcionaris de l'Administració Civil de l'Estat, i se'ls apliquen les mateixes normes sobre equivalència i reducció de jornada (Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, art. 299), en els termes que la legislació aplicable determini.

2. La jornada laboral anual dels funcionaris, durant la vigència d'aquest Conveni, s'estableix en 1647 hores.

3. Al personal funcionari de la subescala auxiliar i administrativa adscrits als departaments de Secretaria i Intervenció, se'ls han d'aplicar les següents normes:

a) La jornada de treball de matí, de dilluns a divendres és, amb caràcter general, des de les 8.15 a les 15 hores.

b) Es treballen 5 dissabtes a l'any, i s'estableixen els torns corresponents. La jornada de treball dels dissabtes és de 8.30 a les 14 hores. Els serveis a tercers deixats pels esmentats departaments dissabte, se circumscriuen a les funcions de registre i informació bàsica.

c) Els dimarts i dimecres a la tarda es treballa de 17 a 19 hores, horari que coincideix amb el d'atenció al públic en les esmentades tardes, pel qual no existeix flexibilitat d'entrada i sortida en l'horari de tarda.

4. Al personal funcionari de la subescala auxiliar i administrativa adscrits al departament d'Urbanisme i a territori, se'ls apliquen les següents normes:

d) La jornada de treball de matí, de dilluns a divendres, serà amb caràcter general, des de les 8.15 a les 15 hores.

e) Els dimarts i dimecres a la tarda es treballarà de 16.30 a 19.15 hores.

f) Durant els mesos de juliol i agost, els departaments indicats només funcionen dimecres a la tarda. La diferència horària es compensa en els termes que correspongui.

5. Per als serveis i departaments que en el moment de l'aprovació d'aquest Acord regulador es troben ubicats a la casa consistorial i al departament de Territori, amb horari general de 8:15 a 15:00, s'estableix una flexibilitat horària d'entrada entre les 8:15 i les 9:00 hores i de sortida entre les 15:00 i les 15:45 hores.

6. Els horaris per a la resta de departaments, es fixen, d'acord amb les necessitats del servei, mitjançant resolució administrativa amb audiència prèvia als interessats i als representants del personal.

7. Excepcionalment. S'estableix un marge de flexibilitat horària fins a les 9:15 (o de reajustament individualitzat d'horari), per al personal que en casos especials i per motius justificats el requereixi. És potestat de l'Ajuntament la seva concessió. No obstant això, els llocs d'atenció al públic es cobreixen diàriament durant l'interval horari d'atenció al públic entre les 9:00 i les 14:00 hores.

Les dues parts signants del present Acord regulador es comprometen en el termini de 2 mesos a pactar els requisits i el procediment per a l'exercici del dret regulat en aquest apartat.

8. La jornada laboral de la Policia Local (respecte dels llocs que es determinin, mitjançant l'aplicació de complements de productivitat) donades les necessitats del servei, és de 1813 hores anuals, que és el resultat de la suma de 1647 hores, més 110 hores de prolongació de jornada més 56 hores de dies festius remunerats.

Els agents i caporals realitzen 3 torns de 8 hores diàries repartits entre les 6 i 14 hores el 1r, de 14 a 22 hores el 2n i de 22 a 6 hores el 3r o horari de nit. L'anterior s'entén sense perjudici que l'Ajuntament pugui crear unitats especials amb horaris adaptats a les tasques que se'ls encomani i que figuren en les bases de la convocatòria de provisió de places, condicions no aplicables a la plantilla actual.

9. Quan per motius del servei s'hagin de realitzar hores extraordinàries, la persona que les realitzi té l'opció de cobrar-les o canviar-les per dies de permís, prèvia conformitat del regidor delegat.

10. Dels excessos horaris treballats, en relació amb el nombre d'hores laborables fixades en l'Acord regulador, es poden gaudir durant els 3 primers mesos de l'any següent.

11. La reducció de jornada anual establerta en aquest i anteriors convenis col·lectius per al personal en règim de jornada completa produeix un increment retributiu proporcional per al personal en règim de jornada parcial, excepte que l'Ajuntament determini una reducció de jornada en la mateixa proporció.

Article 11

Compensació d'hores extraordinàries, amb dies de festa o en metàl·lic

1. Quan per necessitats del servei o acumulació de tasques, s'autoritzi el personal a realitzar hores extraordinàries, aquestes es poden compensar amb hores de festa en la següent proporció:

a) 1 hora extraordinària, efectuada en dia feiner del calendari oficial, es compensa amb 1 hora i 18 minuts de descans.

b) 1 hora extraordinària efectuada entre les 22:00 hores i les 6:00 hores, o en dia festiu del calendari oficial, es compensa amb 1 hora i 24 minuts de descans.

c) 1 hora extraordinària nocturna i festiva es compensa amb 1 hora i 30 minuts de descans.

2. Així mateix les esmentades hores extraordinàries poden ser compensades en metàl·lic, segons les necessitats del servei.

3. En cas d'emergència o necessitat ineludible, el personal està obligat a prestar el servei que se li reclami per part de l'administració municipal.

Article 12

Temps de descans

1. El període de descans establert per als treballadors d'aquest Ajuntament es calcula proporcionalment partint de l'equivalència de 6 hores treballades, 30 minuts de descans.

2. La jornada continuada mínima per tenir de dret l'esmentat descans, en qual-sevol dels supòsits, és de 4 hores per les quals es té dret a 20 minuts de descans i així proporcionalment fins al màxim de 30 minuts.

L'ús d'aquest temps en cap cas no pot servir per modificar la jornada laboral.

Article 13

Vacances del personal

1. Amb caràcter General, per a les vacances per descans anual, es té en compte l'establert a l'article 82 de la Llei de la Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, pel qual es fixa com a mesos per gaudir-les juny, juliol, agost i setembre. Cas que un treballador de l'Ajuntament desitgi fer ús de les vacances de descans anual fora dels mesos abans esmentats, ho ha de comunicar per escrit al regidor de personal de l'Ajuntament, exposant les raons per les quals desitja escollir altres dates diferents.

La possible denegació del gaudi de vacances fora dels mesos establerts amb caràcter general, està basada en l'aplicació del punt 3 del present article.

Les vacances de descans anual s'han de concentrar, en la mesura possible, en els mesos de juliol i agost i han de tenir una durada de 22 dies feiners, seguits o fraccionats, segons les necessitats del treballador i previ acord amb la corporació, més 2 dies addicionals.

Exclusivament a efectes d'aquest apartat s'entén per dies feiners els compresos entre dilluns i divendres ambdós, inclusivament sempre que aquests no siguin festius.

2. El pla de vacances, coordinat per la unitat de personal, serà aprovat per la Junta de Govern o per l'alcalde, com a màxim, en la data de l'última reunió de la Junta de Govern del mes de maig.

3. Per a la formulació del pla es tenen en compte les previsions de les regidories i departaments, i es garanteix en tot cas el funcionament regular dels serveis.

4. El personal que no gaudeixi del seu període de vacances durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, per exigències del servei, disposa d'uns altres 3 dies de festa.

5. Si un treballador no pot realitzar les vacances en els mesos indicats per interès o necessitat particular, s'ha d'estudiar el seu cas per la Junta de Govern o l'Alcaldia.

Article 14

De les vacances de la Policia Local

1. La Policia Local realitza les vacances per descans anual en els mesos de juliol, agost i setembre.

2. S'aprova el calendari, per formar el pla de vacances de la Policia Local, segons el previst a l'article anterior.

Article 15

Vacances en casos especials

En els casos de jubilació, maternitat, i altres de caràcter excepcional, les vacances poden realitzar-se fora dels períodes assenyalats, sempre que ho permetin les necessitats del servei i sense dret als 3 dies addicionals previstos a l'article 14.4.

Article 16

Conflictos entre unitats

Els conflictes entre unitats, subunitats, grups o llocs, que poguessin sorgir sobre el gaudi de vacances, dins de cada regidoria, àmbit o departament, seran resolts pel seu responsable, i d'acord amb un criteri rotatiu.

En la Policia Local s'estableixen torns rotatius anuals per poder gaudir de les festes de Setmana Santa, dia de la Constitució, Nadal i Cap d'Any, de manera que un mateix agent no estigui 2 anys seguits de servei durant el transcurs de les festes esmentades. Tot això sense perjudici de què per motius excepcionals: serveis preferents o imprevistos, o falta acusada de plantilla (50%), s'hagi que disposar el contrari i entenent-se que s'ha esgotat amb anterioritat la via del personal que li correspongués treballar en les dates seleccionades.

Article 17

Llicències i permisos

1. El calendari de dies festius és l'oficial aprovat per la Generalitat (12 dies festius generals i 2 per festes locals).

2. Es reconeixen 65 hores 36 minuts (9 dies) per al personal funcionari i policia local de permís per assumptes personals, amb caràcter no recuperable i retribuïts, computables com de treball efectiu, a efectes del compliment del còmput d'hores previst a l'article 11, del qual es pot gaudir des de l'1 de gener de l'any en curs, fins al 31 de gener de l'any següent. Les dates concretes de gaudi d'aquests dies de permís, són supeditades, en tot cas, a les necessitats del servei.

3. Els dies d'assumptes personals es computen sobre la base d'una jornada teòrica de 7 hores 17 minuts per al personal funcionari.

Els esmentats permisos poden ser gaudits de forma fraccionada.

4. En el cas que el període de prestació de serveis sigui inferior a l'any, o de jornada parcial, es pot gaudir del nombre de dies que en proporció correspongui.

5. Per raó de matrimoni d'un fill o d'un familiar, fins a 2n grau de consanguinitat

o afinitat, es té dret a un dia de permís retribuït, si el matrimoni se celebra dins del territori de Catalunya, i de 2 dies si se celebra fora de la Comunitat Autònoma.

6. Aquestes llicències o permisos han de ser sol·licitats per escrit, amb el vistiplau del cap d'unitat o departament corresponent, i amb la suficient antelació a la data prevista per al seu gaudi. Aquestes peticions es tramiten i resolen per part de la unitat-secció que tingui adscrita la gestió de personal.

7. Les autoritzacions o denegacions es dicten, prèvia conformitat o disconformitat del responsable polític (alcalde o regidor delegat) quan es tracti de la Policia Local, o altres llocs de treball en els quals, eventual o permanentment, s'assenyali aquesta condició.

8. Es concedeixen permisos retribuïts, per les causes enumerades a l'article 21 de conciliació de la vida familiar i per les següents, degudament justificades:

- a) Per trasllat de domicili:
 - un dia hàbil a la mateixa localitat
 - dos dies hàbils en municipis limítrofs
 - tres dies naturals en altres municipis
 - quatre dies naturals en una altra província
- b) Per a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, durant els dies de la seva celebració.

Article 18

Assumptes personals i assumptes propis

1. Tant les hores d'assumptes personals com els dies addicionals poden enllaçar-se a dies festius, a conveniència de l'interessat i sempre que el servei quedi cobert.

2. Els períodes d'assumptes propis queden regulats per l'article 95.2 del Decret legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, modificat per la Llei 17/1997 de 24 de desembre, que diu el següent:

“Poden concedir-se llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas de 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei”.

El temps d'aquest tipus de llicències computa a efectes d'antiguitat i suposa reserva del lloc de treball, i no es rep cap tipus de retribució durant el temps de la llicència.

3. També és d'aplicació general l'apartat 6 de l'article 95 del Text únic dels preceptes de determinats texts legals vigents a Catalunya en matèria de Funció Pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, el text del qual es reproduïx a continuació:

“Poden concedir-se llicències, sense retribució, per atendre a un familiar fins al 2n grau, en casos de malalties greus, per 3 mesos, prorrogables excepcionalment a 3 mesos més.”

Article 19

Promoció de coneixements i formació

1. L'Ajuntament ha de promoure l'obtenció del títol atorgat per l'ESO i ha de potenciar el coneixement de la llengua catalana entre el seu personal.

2. L'Ajuntament ha de facilitar a tot el personal la formació tècnica i pràctica permanent, mitjançant cursos que imparteixin organismes públics o privats de programes adequats a les exigències del servei. Els costos dels mateixos correran a compte de la corporació. L'assistència és obligatòria sempre que les classes es facin dins de la jornada laboral i que el curs tingui relació directa amb la funció que s'exerceix.

3. L'Ajuntament ha d'ajudar econòmicament per estudis privats relacionats amb el lloc de treball. Aquests ajuts no poden excedir del 50% del cost anual de la matrícula i com a límit s'estableix per a cada any de durada del Conveni-Acord l'increment de l'IPC real, publicat pel Ministeri d'Economia a final d'any, partint de la quantitat de 372,55 (any 2007). Aquest apartat s'aplica, en tot cas, amb caràcter proporcional en

relació amb la jornada de treball que el treballador presti. La quantitat corresponent a 2006 és de 364,21 euros.

Article 20

Pla de formació

1. L'Ajuntament elabora un Pla anual de Formació propi, amb la finalitat de donar compliment al previst a l'article anterior i a les necessitats de l'organització municipal. Per a això es crea una Comissió Mixta (treballadors-Ajuntament), encarregada de recollir les necessitats de cada departament, amb l'objectiu d'elaborar el programa de formació esmentat.

2. El Pla anual de Formació l'aprova l'òrgan de govern competent de l'Ajuntament.

3. Pren com a base per a la gestió del Pla de Formació els capítols i articles del Pla de Formació del Personal aprovat en l'Acord de Govern núm. 1052 de data 23 de maig de 2005, del que s'extreu el següent text:

CAPÍTOL PRELIMINAR

Àmbit i objecte

Article 1

Àmbit

La present Instrucció és d'aplicació a tot el personal al servei de l'Ajuntament d'Abrera.

Article 2

Objecte

La present Instrucció té per objecte regular tota la casuística que es pugui donar en la formació del personal, tant en els aspectes procedimentals, quant a la iniciativa dels cursos, com en el camí a seguir per a la seva aprovació i totes quantes qüestions annexes puguin plantejar-se.

CAPÍTOL 1

De la iniciativa de la formació

Article 3

Els representants de la Comissió dels treballadors, s'encarreguen de rebre la informació de tots els cursos tant generals com específics que estiguin relacionats amb qualsevol departament o àrea a fi d'estudiar-la, valorar-la i divulgar-la entre els diferents departaments que puguin estar interessats.

Els responsables d'àrea o departament estan obligats a posar en coneixement del seu personal la informació rebuda, bé de la Comissió, o bé per qualsevol dels altres mitjans.

Article 4

Òrgans o persones que insten. Els cursos es poden instar d'ofici per qualsevol òrgan de l'Administració, pel regidor delegat de l'àrea o departament, pel responsable funcional de l'àrea o departament o pel treballador.

Article 5

Cursos a instàncies d'ofici

Qualsevol òrgan de l'Administració o regidor delegat d'àrea o departament, pot instar que el treballador o grup de treballadors hagi de fer un o diversos cursos de formació. Aquesta iniciativa ha de ser posada en coneixement de la Comissió de

Formació per incloure-la dins del Pla de Formació Anual i sotmetre-la a l'aprovació de la Junta de Govern Local.

Article 6

Cursos a iniciativa del responsable funcional (cap o encarregat). Qualsevol responsable pot instar a què el treballador o grup de treballadors hagi de fer un o diversos cursos de formació que consideri que pugui ser d'interès per millorar els coneixements i, en conseqüència, millorar el servei que presta.

Tant si l'assistència és obligatòria (article 20.2 del CCAR) com si no, per impartir-se fora de l'horari laboral, el responsable l'ha de posar en coneixement de l'afectat o afectats a fi d'informar-los que han estat inclosos dins de les instàncies (proposta de formació) dels cursos, a més els ha d'informar de la durada, dates i horaris.

Si l'assistència no fos obligatòria, per no impartir-se el curs dins de l'horari laboral, i el treballador estigués interessat en realitzar-lo, el responsable ha de pactar tant les condicions en què es realitza com la forma en què ha de ser compensat el temps dels desplaçaments i de permanència en el curs, segons els criteris i opcions reflectits a l'article 10.

En qualsevol dels casos, el responsable posa en coneixement del president de la Comissió per a la seva inclusió en el Pla anual, si procedeix, i posterior aprovació per la Junta de Govern Local.

Article 7

Cursos instats per un treballador. Si un treballador considera que per prestar millor els seus serveis ha de realitzar un o diversos cursos de formació, dels no previstos a l'article 20.3 del CCAR, ho posa en coneixement del seu responsable més immediat, en aquest cas ha de procedir en la forma indicada en els 3 últims apartats de l'article anterior.

CAPÍTOL 2

Elaboració i aprovació del Pla de Formació

Article 8

Elaboració del Pla

Una vegada la Comissió hagi rebut la proposta de formació, es reuneix per emetre dictamen, no vinculant, que acompanya el Pla de Formació previst a l'article 21 del CCAR, per al seu lliurament a la Junta de Govern encarregada de l'aprovació.

Article 9

Aprovació del Pla. L'òrgan encarregat de l'aprovació del Pla de Formació resol en el termini d'1 mes des del lliurament del mateix per part de la Comissió.

El fet d'aprovar-se la realització d'un curs no pressuposa, l'obtenció automàtica del dret a fer-ho, ja que pot estar condicionat per alguna de les normes de la present Instrucció.

CAPÍTOL 3

Efectes de l'aprovació de l'assistència

Article 10

Efectes de l'aprovació de l'assistència als cursos. L'aprovació en ferm del Pla de Formació, per part de l'òrgan competent, i confirmada la seva celebració per l'entitat o organisme que els hagi d'impartir, té els següents efectes:

a) es considera comissió de serveis, el temps (desplaçaments inclosos) dedicat a aquesta acció formativa de foment de la promoció professional, i dóna dret a la percepció de les indemnitzacions que, d'acord amb l'art. 7 i concordants del Reial

decret 462/2002, de 24 de maig, corresponguin (prèvia acreditació i reconeixement, i adjuntant còpia d'aquest acte aprovatori)

b) autorització i disposició de la despesa corresponent al pagament de la matrícula directament al centre de formació o indirectament com “suplert” a l'interessat/ada

c) c1. dispensa de presència en el lloc de treball pel temps necessari i indispensable per als desplaçaments i assistència a l'acció formativa i temps de dinar, en el seu cas, amb caràcter recuperable

c2. si l'horari del curs, més els desplaçaments d'anada i tornada, excedeix de l'horari laboral habitual, les esmentades hores es compensen o abonen. En aquest últim cas el preu de les hores és el mateix que les hores de treball normals o habituals

c3. si l'horari del curs, més els desplaçaments d'anada i tornada, no queden compresos dins de l'horari laboral habitual (desplaçats totalment del mateix), l'esmentat horari es considera jornada laboral no habitual i no dóna dret a cap meritació, tret que el nombre d'hores emprades en el curs més els desplaçaments superi el nombre d'hores de l'horari laboral habitual, en aquest cas es compensen o abonen com si d'hores de treball normals o habituals es tractés.

c4. en els casos en què no sigui possible realitzar el previst en els apartats anteriors, es pacta amb el(s) afectat(s) les condicions en què es compensen o s'abonen les hores de més, comptant els desplaçaments.

d) L'Ajuntament es reserva la facultat de comprovar l'assistència efectiva per qualsevol mitjà de verificació (material o documental); el treballador públic resta obligat a acreditar-la, si se'l requereix.

e) L'aprovació d'assistència no altera la situació de servei actiu i es deslliura d'acord amb els articles 152 f) i 140 del Reglament de personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990, de 30 de juliol).

f) L'assignació d'una acció formativa no té la naturalesa jurídica de “llicència per estudis” que es regeix pel seu procediment específic.

CAPÍTOL 4

Blocs d'oferta formativa

Article 11

Materialització del Pla de Formació

La materialització d'aquest Pla de formació s'instrumentalitza mitjançant els Blocs d'Oferta Formativa que s'especifiquen a continuació:

1. Pla Agrupat de Formació de la Diputació de Barcelona
2. Pla de Formació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (Administració Local).
3. Pla de seminaris, jornades i accions puntuals no determinats a priori.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Els caps de departament, per tal d'obtenir una bona qualitat en la formació, han de presentar a la Comissió de Formació, abans del 30 de juny de 2007, una relació detallada dels llocs de treball al seu càrrec acompanyat de la descripció generico-específica (valgui l'aparent contradicció) de la formació que cada lloc hauria de requerir per a la prestació d'un millor servei, tenint en compte el següent procés:

1. Planificació

Determinar el perfil professional que necessita per a cada lloc de treball en el seu departament

- a) Conèixer l'historial de cada un dels treballadors que estan al seu càrrec.
- b) Determinar quines són les manques, en el cas que n'hi hagi.
- c) Definir la formació que cada treballador necessita per complir aquest perfil

professional: fer un pla de formació. Traduir aquest pla de formació en cursos concrets i assignar-los una prioritat:

Imprescindible

Necessari

Aconsellable

2. Execució

Veure on i quan es poden fer els cursos que s'han determinat per cada departament tenint en compte la classificació i donant prioritat als que s'han definit com a imprescindibles, després els necessaris i després els aconsellables.

2. La Comissió de Formació al final de l'any ha de fer una recopilació de totes les dades obtingudes per definir quines han estat les necessitats dels diferents departaments de l'Ajuntament d'Abrera. Amb les dades obtingudes, es pot fer una comparativa per saber quines són les necessitats de l'Ajuntament d'Abrera, a fi que els seus treballadors donin un millor servei, i les que realment tenen, donant com a resultat un nou projecte de formació per a l'any posterior. “

Article 21

Conciliació de la vida laboral i familiar

És d'aplicació al personal laboral d'aquesta Administració Local la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, atenent les millores regulades per conveni. (Veure l'annex 4).

Article 22

Trasllat de lloc de treball per incompatibilitat

Quan el lloc de treball es comprovi, previ dictamen mèdic, que perjudica o pot perjudicar a un determinat treballador, aquest es trasllada a un altre lloc de treball prèvia sol·licitud de l'interessat, sempre que es disposi de la vacant necessària a cobrir.

Article 23

Reinserció de treballadors als que sobrevingui alguna discapacitat

Als treballadors municipals que resultin amb alguna discapacitat, a causa d'accident, sigui de treball o no, o bé de malaltia, se'ls ha de reinserir en feines adequades al seu estat físic o psíquic.

Article 24

Premis per raó d'anys de servei i 2a activitat de la Policia Local

1. En complir els 25 anys de servei a l'Ajuntament, la corporació gratifica amb un premi equivalent a una mensualitat calculada d'acord amb l'article 25.2.

2. Així mateix aquells treballadors que compleixin els 25 anys de servei tenen un premi especial d'una setmana de permís retribuït.

3. Per a l'aplicació d'aquest article és necessari que els 25 anys de servei, amb independència de l'antiguitat reconeguda, s'hagin prestat efectivament a l'Ajuntament d'Abrera.

4. En el cas de la Policia Local, independentment dels anys de servei, una vegada complerts els 57 anys d'edat (Llei 16/91, de 10 de juliol de policies locals de Catalunya), poden optar, previ acord amb la corporació, per serveis alternatius en la seva jornada laboral, segons el disposat al capítol 3, de la Llei 16/1991 de 10 de juliol de policies locals:

Article 43

1. Els/les policies locals que segons dictamen mèdic o per raó d'edat, que en cap cas no pot ser inferior a 57 anys, tenen disminuïda la seva capacitat per complir el servei ordinari passen a la situació de 2a activitat, d'acord al que disposi el reglament municipal respectiu.

2. Per regla general, els/les policies locals desenvolupen la 2a activitat dins del mateix cos a què pertanyen, i exerceixen altres funcions, d'acord amb la seva categoria; si això no és possible, bé per falta de places, bé per motiu d'incapacitat pròpia, poden passar a prestar serveis complementaris adequats a la seva categoria en altres llocs de treball de la mateixa corporació local.

3. El pas a la situació de segona activitat no pot representar una disminució de les retribucions bàsiques ni del grau personal dels afectats.

Article 44

1. El tribunal que ha d'emetre el dictamen mèdic a que es refereix l'article anterior, ha d'estar format per 3 metges, un designat per l'Ajuntament, un designat per l'interessat i un escollit per sorteig entre els facultatius del Servei Català de la Salut que tenen els coneixements idonis en relació amb el tipus d'afecció o malaltia que sofreix l'interessat.

2. Els metges del tribunal poden ser recusats per causes de parentiu amb l'interessat, fins i tot el 4t grau de consanguinitat o fins i tot el 2n grau d'afinitat, per amistat íntima o enemistat manifesta amb l'interessat o per falta de la idoneïtat requerida.

3. El tribunal ha d'emetre el dictamen mèdic per majoria i l'ha d'elevat, acompanyat de l'opinió del facultatiu que discrepi, si es dóna el cas, a l'òrgan municipal corresponent perquè adopti la resolució pertinent, contra la qual es poden interposar els recursos que determina la legislació vigent en matèria de règim local.

Article 25

Jubilació. Garantia dels salaris durant la seva tramitació i gratificació

1. Per als treballadors funcionaris, que es jubilin a l'edat legal, l'Ajuntament avança, amb caràcter bestreta, la pensió que correspongui fins que el jubilat la percebi, moment en què ha de reintegrar a l'Ajuntament les bestretes percebudes. Amb motiu de la jubilació, el treballador rep de la corporació una placa commemorativa o obsequi equivalent.

2. Alhora se li atorga una gratificació la quantia de la qual és la d'una mensualitat i mitja, excloses els conceptes de productivitat (complement) i hores extraordinàries.

3. Tot això sense perjudici i amb independència d'altres indemnitzacions que estableixi la llei (o els plans interns) per a aquells treballadors que es jubilin anticipadament.

4. En el marc de la legislació vigent la Junta de Govern pot aprovar plans de jubilació anticipada o baixes, mitjançant incentiu i previ acord amb el treballador afectat.

Article 26

Seguretat Social, mútua laboral i ajuda per matrimoni

1. La corporació concerta amb una mútua laboral, les prestacions sanitàries necessàries en cas d'accidents laborals.

2. Tot treballador, té dret a què la corporació li aboni la quantitat de 200 euros (dos-cents euros) i a la concessió de 15 dies de permís retribuïts per matrimoni o constitució d'unió estable de fet, independentment de la seva orientació sexual, en el moment en què es produeixi. En aquest últim supòsit s'ha de justificar el fet mitjançant certificat de convivència expedit per l'Ajuntament corresponent, on consti la data d'inscripció de cada un dels membres de la parella al domicili actual. A aquests efectes la data d'inici de la convivència té la mateixa consideració que la del matrimoni. El gaudi dels dies esmentats es pot començar anteriorment al dia de l'esdeveniment, i s'ha d'incloure dins d'aquests dies el dia motiu de la petició. A aquests efectes la data d'inici de la convivència té la mateixa consideració que la del matrimoni.

S'entén que un treballador ha constituït una unió estable de fet quan ambdós membres de la parella es trobin en situació legal de constituir-la (no estar casat o haver obtingut la sentència ferma de divorci) i acreditin l'esmentada unió mitjançant

qualsevol mitjà admès en dret.

El gaudi dels 15 dies de permís es pot realitzar anteriorment, durant o a posteriori de la data de l'esdeveniment.

Cap treballador no pot gaudir més d'una vegada dels beneficis determinats en aquest article en un període inferior a dos anys. Aquesta limitació s'entén sense perjudici dels drets legalment reconeguts.

Article 27

Fons Social

1. Els representants del personal gestionaran el Fons Social per a l'atenció d'aquelles necessitats dels treballadors que no queden reflectides en el present Acord Regulador (Annex 1).

2. Els ajuts del Fons Social s'entenen extensibles als familiars que convisquin a càrrec del treballador, sempre que els representants del personal valorin i aprovin la necessitat d'aquesta extensió.

3. La quantitat assignada per al Fons Social, pren com a referència l'evolució dels últims anys, tant en increment de plantilla com en increment d'IPC i pèrdua de poder adquisitiu, queda fixada en 13.500 euros per a l'any 2006 i per a l'any 2007 s'actualitza d'acord amb l'IPC resultant del 2006.

Els romanents no utilitzats s'incorporen a l'exercici següent.

4. És competència dels representants dels treballadors l'ampliació de nous supòsits.

5. La gestió del Fons Social, a què es fa referència en l'apartat 1, correspon conjuntament a la representació del personal laboral i a funcionari.

Article 28

Revisió mèdica anual

S'efectua una revisió mèdica anual, amb proves genèriques i altres d'específiques segons el treball que es realitza. Aquesta revisió és de caràcter obligatori per al treballador. Per renunciar a ella, s'ha de fer per escrit.

El resultat es comunica a l'interessat, sense perjudici de les malalties de declaració obligatòria, que el facultatiu corresponent comunica a les autoritats sanitàries.

Article 29

Assegurança de vida i invalidesa

1. La corporació concerta una pòlissa d'assegurança amb les prestacions que s'indiquen, per a les següents contingències:

a) Capital en cas de mort per accident, incloent accident laboral, 30.000 euros (trenta mil euros) per persona.

b) Capital en cas d'invalidesa per accident, incloent accident laboral, 30.000 euros (trenta mil euros) per persona.

c) Capital assegurat per mort, 18.000 euros (divuit mil euros) per persona.

2. Per tenir dret a aquestes prestacions, s'estableix un període de manca de 40 dies naturals des de l'inici de la relació laboral.

Article 30

Renovació del carnet B i BTP

Les despeses realitzades pel personal amb obligació de conduir vehicles públics i dels serveis municipals, per a la renovació dels carnets B i BTP són satisfetes per la corporació contra la presentació dels corresponents justificants.

Article 31

Pujada salarial

1. L'increment salarial és el que indiqui la Llei general de pressuposts de l'Estat per a l'any 2006 i successius.

2. Sense perjudici de l'apartat anterior, s'apliquen també els increments que legalment resultin de les variacions objectives i modificacions de les valoracions dels llocs de treball.

Article 32

Hores extraordinàries i serveis especials

1. Les hores extraordinàries i serveis especials que realitzi el personal de l'Ajuntament durant la vigència del present Conveni, són retribuïdes en la forma que s'indica en els apartats següents.

2. Els conceptes computables a efectes de determinació del sou brut anual són:

SB + CD + CE + PEX

La base obtinguda es divideix pel nombre d'hores que correspongui d'acord amb l'article 11, i s'obté així el preu equivalent de cada hora.

3. Sobre l'import que resulta en l'apartat anterior s'aplica el 130% per a les hores normals, el 140% per a les festives o nocturnes i el 150% per a les hores festives i nocturnes.

4. Els imports de les hores extraordinàries, per a tot el personal, es calcula anualment mitjançant resolució.

5. Els desplaçaments que els membres de la Policia Local hagin de realitzar jutjats o qualsevol estament oficial, per motius del servei i, no es trobin dins de la jornada laboral, es consideren com a hores extraordinàries. En tot cas, s'ha d'aportar justificant del servei realitzat, i es poden compensar les esmentades hores amb dies de festa, o bé, ser abonades per l'Administració. Tot això segons les necessitats del servei.

Article 33

Bestretes

1. Tot el personal funcionari fix de l'Ajuntament, té dret, mitjançant causa justa, a què se li anticipin 3 mensualitats brutes anualment, amb el topall màxim de 3.000 euros (tres mil euros), que s'han de reintegrar en la seva totalitat en 18 mensualitats com a màxim.

2. La quantitat total (saldo viu en cada moment) per a bestretes de qualsevol tipus de personal (laborals i funcionaris) per part de la corporació és de 24.000 euros (vint-i-quatre mil euros), exclòs d'aquest saldo les bestretes per facilitar la regularització de retencions de l'IRPF concedides en el 2006.

3. L'Ajuntament avança les retribucions en casos de baixa per maternitat fins que la Seguretat Social es faci càrrec, i es dedueix posteriorment.

4. Els avenços previstos en els punts anteriors es comptabilitzen amb caràcter extrapressupostari.

Article 34

Sous i salaris en cas d'accident o malaltia

Els treballadors, funcionaris, en situació de baixa per incapacitat temporal, per malaltia professional o accident, perceben el 100% de les retribucions mensuals.

Quan la causa de la baixa per incapacitat temporal no es derivi d'accident laboral o malaltia professional s'aplica:

El 100% durant el període legalment establert (actualment fixat en 3 mesos). Esgotat aquest període seran d'aplicació el 90% de les retribucions mensuals.

No s'entenen compreses en el concepte de retribucions mensuals, les pagues extres, hores extraordinàries, serveis especials i complement de productivitat.

Article 35

Pagament de les nòmines i de liquidacions per cessament

1. Les nòmines s'ingressen abans del dia 30 de cada mes i, si és festa, un dia abans. Les pagues de juny i desembre abans del dia 23.

2. Les vacances es computen als efectes de liquidació de drets econòmics i/o de gaudi, per anys naturals.

3. Les nòmines s'han de desglossar de forma intel·ligible, de manera que qualsevol treballador pugui saber i calcular el seu salari.

Article 36

Abonament de quilometratge

El preu per quilòmetre s'abona d'acord amb les tarifes que anualment aprovi l'òrgan competent.

Les distàncies en quilòmetres que serveixen de referència a efectes d'aquest càlcul són les establertes al Decret d'alcaldia núm. 7438 de data 19.05.04, recollit a l'annex 3.

Article 37

Credencials de la Policia Local

L'Ajuntament crea i dota la Policia Local de la credencial professional corresponent, i limita el seu ús als serveis propis del cos.

Article 38

Assistència jurídica

La corporació facilita assistència jurídica (assessorament i defensa) a tot el personal que, per raó d'actes a l'exercici de les seves funcions, siguin part d'un procés judicial, així com la bestreta de les costes a compte i les fiances provisionals segons el cas. L'anterior s'entén per a actes culposos i no s'estén als dolosos.

Article 39

Assegurança de responsabilitat civil o patrimonial

Es manté, a càrrec de l'Ajuntament, una assegurança per a la cobertura de les possibles responsabilitats de tot el personal de l'Ajuntament per les seves accions o omissions.

L'apartat anterior s'aplica sempre i quan no sigui conseqüència directa d'una acció civil o penal promoguda per l'Ajuntament d'Abrera, contra el personal, funcionari o laboral.

L'Ajuntament ha d'assegurar, a la firma d'aquest Acord regulador, la cobertura dels danys personals i materials provocats dolosament per tercers (vehicles, vestuari, habitatge, etc.), que els policies locals d'aquest Ajuntament puguin sofrir amb motiu o a conseqüència del compliment de la seva tasca professional.

Article 40

Roba de treball

1. S'estableix l'obligatorietat de facilitar les peces de treball que s'indiquen a l'annex 2.

2. En cas de deteriorament per raons alienes als empleats, la reposició o subministrament es realitza quan sigui necessari.

Article 41

Constitució del Comitè de Seguretat i Salut

1. Es declara constituït permanentment el Comitè de Seguretat i Salut en el Treball, compost:

Per tants delegats de prevenció com corresponguin, segons el nombre de treballadors, nomenats a proposta de i entre els representants del personal.

Per igual nombre de representants de l'Ajuntament.

En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut participaran, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa, o aliens a la mateixa, que no estiguin inclosos en la composició a què es refereix el paràgraf anterior. En les mateixes condicions poden participar treballadors de

l'empresa que comptin amb una especial qualificació o informació respecte de qüestions que es debatin en aquest òrgan tècnic en prevenció. Tot això prèvia sol·licitud d'alguna de les representacions.

2. Les competències del Comitè indicat s'assenyalen a l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les normes contingudes en la instrucció de 26 de febrer de 1996 de la Secretaria de l'Estat per a l'Administració Pública i la normativa complementària en vigor.

3. El Comitè disposa dels seus propis assessors en relació amb les seves competències. La corporació municipal ha de facilitar tota la informació necessària perquè els esmentats assessors puguin complir la seva comesa i ha de permetre que realitzin els estudis que estimin pertinents, tant de medi ambient de treball com de les condicions de seguretat i higiene i de l'estat de salut dels treballadors.

Les competències i facultats dels delegats de prevenció són les assenyalades a l'article 36 de la Llei 31/1995.

4. El nomenament dels membres d'aquest Comitè correspon a l'alcalde i les propostes de l'apartat primer d'aquest article són vinculants.

Article 42

Garanties i facultats dels delegats de personal

Els delegats de personal com a representants legals del personal subjecte a aquest Acord regulador, tenen les següents garanties i facultats.

a) Audiència de la Comissió Paritària en els supòsits de seguir-se expedient disciplinari a un d'ells, sense perjudici de la de l'interessat que es regula en el procediment disciplinari.

b) La lliure expressió individual o col·legiada de les opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació.

c) Facultat de publicar i distribuir sense perjudici del desenvolupament normal del treball, les comunicacions d'interès professional laboral, social i sindical.

d) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmica i/o professional en raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació. En el supòsit que sigui necessària la modificació de les condicions de treball cal atènyer-se a la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis de lloc de treball o condicions de no es poden fonamentar en mesures arbitràries o sancionadores.

e) Es reconeix el dret d'audiència a tot el que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o raons organitzatives.

f) Disponibilitat de fins a 15 hores mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball sense disminució de la seva retribució per a l'exercici de les seves funcions de representació. La utilització de les esmentades hores s'ha de justificar mitjançant el procediment establert a tal efecte.

g) Els representants sindicals electes poden acumular hores sindicals cada 2 mesos.

h) Tots els delegats de personal poden assessorar el personal afectat per aquest Pacte, i jubilats en totes les qüestions i peticions de qualsevol índole a què es refereixin en la seva relació de funcionaris amb la corporació, i als drets i obligacions derivats de la mateixa relació.

Article 43

Activitat sindical i de representació del personal

1. Llocs i temps per a reunions i assemblees. Els delegats de personal disposen per a les seves reunions i assemblees el lloc i temps necessaris que estableixi la llei.

2. Mitjans materials i personals. L'Ajuntament facilita als delegats de personal els mitjans materials i personals necessaris per al compliment de les seves funcions.

3. Altres facultats dels delegats de personal. Es fa constar en el present Acord regulador les condicions de participació dels funcionaris de l'Administració, per garantir la seva execució dins dels plans aprovats durant la vigència d'aquests acords. Els delegats de personal tenen les següents facultats en els seus respectius àmbits:

- a) Rebre informació, que se'ls facilita trimestralment sobre la política de personal de l'Ajuntament.
- b) Ser consultats prèviament, sobre les següents matèries:
 - Trasllat total o parcial de les instal·lacions o de personal.
 - Plans de formació del personal.
 - Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.
- c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
- d) Tenir coneixement i ser escoltats en les següents qüestions i matèries:
 - Establiment de la jornada laboral i horari de treball.
 - Règim de permisos, vacances i llicències.
- e) Conèixer, almenys, trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en actes de servei i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball, així com els mecanismes de prevenció que s'utilitza.
- f) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir, en el seu cas, les accions legals davant dels organismes competents.
 - Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.
 - Participar en la gestió d'obres socials establerts per al personal.
 - Col·laborar amb l'Administració per aconseguir l'establiment de les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.
 - Informar els seus representats en tots els temes i qüestions a què es refereix aquest article.
- g) En matèria de contractació cal atènyer-se a allò que disposa el Reial decret 2/1.991, sobre drets d'informació als representants dels treballadors.

Article 44

Serveis mínims en cas de vaga

En situacions de vaga, els serveis essencials, seran negociats entre la representació de la corporació i la del personal.

Article 45

CEMICAL

1. En el cas de falta d'acord al si de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació d'aquest acord, així com de qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament la submissió de la discrepància als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

ANNEX 1

Fons social

CAPÍTOL 1

Per al treballador

- 6. Odontologia (dentista)
- 7. Oftalmologia (òptica), per a ulleres graduades o lents de contacte graduades, subvencionables només una de les dues a l'any. S'ha de justificar amb factura que són per a correcció visual, a més de detallar separadament els conceptes de vidres i muntura.
- 8. Intervenció quirúrgica correctiva oftalmològica.
- 9. Plantilles d'ortopèdia i alces

10. Formació personal reglada, sempre que no estigui subvencionat cap concepte del curs pel mateix Ajuntament.

CAPÍTOL 2

Per al treballador, per familiars dependents

11. Són subvencionables, amb les mateixes restriccions, les factures dels descendents que depenguin del treballador/a amb edat inferior a la laboral (16 anys), sobre els conceptes dictaminats en els punts 1, 2 i 3 de l'anterior capítol.

12. En ajuda escolar se subvenciona per escolarització al fill/a, que iniciï el curs amb menys de 16 anys.

13. Per naixement o adopció de fill/a

14. Ajuda per a descendents o cònjuge, amb deficiència física o psíquica, dependent del treballador/a. La seva valoració depèn de l'escala EVO.

ANNEX 2

Roba de treball

La distribució de la roba de treball al personal dels departaments a què es fa referència s'ha de fer en el temps i forma detallat a continuació. Així mateix, s'han de reposar totes les peces que siguin necessàries per deteriorament de les mateixes.

1. Roba de personal de la Policia Local

S'entén que aquesta uniformitat és per a agents amb plaça fixa i tots aquells agents interins que vagin prestin serveis per un període superior a 5 mesos. Per a permanències menors se li subministra la uniformitat concorde amb l'època de l'any, i sent aquesta la necessària per al correcte compliment de les funcions policials.

1a lliurament (de nou ingrés)
grillons i funda
cinturó interior i exterior
esprai i funda
bastó policial o defensa i funda o baldric
1 boina
1 gorra de plat
2 de polars
3 camises d'estiu.
3 camises d'hivern
2 pantalons rectes (temporada)
2 pantalons chester (temporada)
1 parell de botes (temporada)
1 parell de sabates
1 impermeable
1 armilla reflectora

Segons les necessitats s'amplia el nombre de peces corresponent.

Estiu:

Lliurament en anys alterns:

3 camises d'estiu
2 pantalons rectes
2 pantalons chester
1 boina d'estiu
1 gorra de plat
1 parell de sabates

Hivern:

Lliurament en anys alterns:

3 camises d'hivern

2 pantalons rectes

2 pantalons chester

1 boina d'hivern

1 gorra de plat

1 de polar

Lliurament cada dos anys:

1 parell de botes d'estiu

1 parell de botes d'hivern

1 anorac

1 parell de guants d'hivern

1 cinturó exterior

1 cinturó interior

1 impermeable

1 parell de guants de motorista

2. Norma general

Els lliuraments s'efectuen, per a la roba d'estiu l'1 de maig i per a la d'hivern l'1 d'octubre

ANNEX 3

Desplaçaments des d'Abrera

Sant Joan Despí: 26 quilòmetres

Cornellà de Llobregat: 28 quilòmetres

Martorell: 7 quilòmetres

Sant Andreu de la Barca: 12 quilòmetres

Pallejà: 16 quilòmetres

Molins de Rei: 20 quilòmetres

Sant Feliu de Llobregat (Consell Comarcal): 28 quilòmetres

Sant Just Desvern: 27 quilòmetres

Castellbisbal: 14 quilòmetres

Rubí: 22 quilòmetres

Sant Esteve Sesrovires: 7 quilòmetres

Piera: 22 quilòmetres

Olesa de Montserrat: 6 quilòmetres

Monistrol de Montserrat: 16 quilòmetres

Manresa: 32 quilòmetres

Esparreguera: 6 quilòmetres

Collbató: 12 quilòmetres

El Bruc: 17 quilòmetres

Igualada: 32 quilòmetres

Terrassa: 22 quilòmetres

Sabadell: 32 quilòmetres

Parets del Vallès: 42 quilòmetres

Municipis limítrofs de Barcelona respecte dels quals el desplaçament determina el cobrament del preu fix establert per al viatge a Barcelona:

El Prat de Llobregat

L'Hospitalet de Llobregat

Esplugues de Llobregat

Sant Cugat del Vallès

Cerdanyola del Vallès

ANNEX 4

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1

Objecte

L'objecte de la present llei és facilitar i promoure la conciliació del treball amb la vida personal i familiar del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Article 2

Àmbit d'aplicació

1. Aquesta llei és aplicable també:
 - a) Al personal interí, a excepció de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència, regulada per l'article 6.
 - b) Al personal eventual, a excepció de les excedències regulades pel capítol 2n.
2. Les mesures establertes per la present llei s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb l'establert per la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sense perjudici de les especialitats que estableix la llei en relació amb el còmput de terminis.

CAPÍTOL 2

Excedències

Article 3

Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest capítol tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina la present llei i, en tot allò que no sigui expressament regulat en ella, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.
2. No poden acumular-se dos períodes d'excedència en cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que deixen els seus serveis al sector públic per raó d'un mateix fet causant només està permès, prèvia autorització, si el sol·liciten de manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
4. Les excedències per cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a l'acabament del termini d'excedència.
5. Si una vegada finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
6. En cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 7, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que finalitza l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des de l'acabament de l'excedència, per demanar una ampliació o per reincorporar-se.

Article 4*Excedència voluntària per cura d'un fill o filla*

1. L'excedència voluntària per cura d'un fill o filla pot sol·licitar-se en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.
2. Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar des de la data del naixement o des de la sentència o resolució judicial en cas d'acolliment o adopció.
3. El període d'excedència computa a 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. Tanmateix, 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 corresponent convocatòria de provisió.

Article 5*Excedència voluntària per cura de familiars*

1. L'excedència voluntària per cura de familiars pot sol·licitar-se per tenir cura d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició de que no es pugui valer per si mateix i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.
2. Aquesta excedència pot ser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.
3. El període d'excedència computa a 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. Tanmateix, 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 corresponent convocatòria de provisió.

Article 6*Excedència voluntària per al manteniment de la convivència*

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència pot sol·licitar-se, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi per haver obtingut allà un lloc de treball estable.
2. El període d'excedència no computa a efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 7*Excedència voluntària per violència de gènere*

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.
2. El període d'excedència computa a efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sense perjudici dels quals es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

CAPÍTOL 3*Permisos***Article 8***Condicions d'exercici*

1. 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 qual disposen els articles 10, 11.5, 17 i 19.

2. Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts, a excepció del permís a què fa referència l'article 20.

Article 9

Permís per matrimoni

1. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents poden gaudir del permís dins del termini d'1 any a comptar des de la data del casament o l'inici de la convivència.

2. En el cas de les unions estables de parella, el desplegament reglamentari d'aquesta llei ha d'establir mecanismes amb efectes equivalents als de permís.

Article 10

Permís per matrimoni d'un familiar

Les persones a qui és aplicable la present Llei tenen dret a un permís d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 11

Permís per maternitat

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

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

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

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, de manera ininterrompuda. La manera en la qual es distribueix el temps de permís requereix un previ acord entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la 6a setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o a progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís de manera simultània o de manera successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la 2a part del permís successivament al de la mare, sol pot fer-se a partir de la 6a setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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

si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com per exemple l'absència, la malaltia o l'accident, o bé l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que els 3 últims casos siguin imputables al 1r progenitor o progenitora.

Article 12

Permís per naixement, adopció o acolliment

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

Article 13

Permís de paternitat

1. El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives des de la finalització del permís de maternitat o de la 16a setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal del nen o nena i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a l'acabament del permís.

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

Article 14

Permís per lactància

1. El permís per lactància és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual pot dividir-se en dues fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals poden dividir-se en dues fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia una vegada ha finalitzat el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

2. A petició de l'interessat o interessada, 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.

Article 15

Permís per atendre fills prematurs

En cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins un màxim de 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir de l'acabament del permís per maternitat o de la 16a setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Article 16

Període de vacances

Si el període del permís de maternitat, paternitat o atenció de fills prematurs coincideix de manera total o parcial amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances una vegada acabat el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data d'acabament del permís.

Article 17

Permisos per atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores

de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 18

Permís prenatal

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

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

Article 19

Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al 2n grau.

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies feiners. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins 6 dies feiners.

Article 20

Permís sense retribució per atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre a un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a l'acabament del permís.

Article 21

Permisos per situacions de violència de gènere

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

Article 22

Permisos de flexibilitat horària recuperable

Poden autoritzar-se permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. La persona afectada ha de recuperar el temps d'absència durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ser puntuals o periòdics.

CAPÍTOL 4

Reduccions de jornada

Article 23

Requisits de concessió

1. Les reduccions de jornada establertes per la present llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a l'acabament del termini de la reducció.

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

Article 24

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Les persones a les quals s'aplica la present Llei poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada pel present article té una durada màxima d'1 any a partir de l'acabament del permís per maternitat o de la 16 setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir de l'acabament d'aquest permís.

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

Article 25

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent mentre tenen en cas de dedicar a aquest tractament, sense pèrdua de les seves retribucions íntegres.

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

Article 26

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

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

a) Per cuidar-se d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que es tingui el seu guarda legal.

b) Per cuidar-se d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que es tingui el seu guarda legal.

c) Perquè tenen al seu 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 ser autònom, o que requereix especial dedicació o atenció.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1

Aplicació al personal laboral de les administracions públiques.

Les mesures establertes per la present Llei són aplicables al personal laboral de les administracions públiques d'acord amb el que estableixen els corresponents convenis col·lectius, per als quals la present Llei esdevé principi orientador.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2

Víctimes de la violència de gènere

1. Per garantir a les dones víctimes de la violència de gènere que han d'abandonar la localitat on treballen el dret a poder tenir un lloc de treball allà on hagin de residir, el departament competent els ha d'oferir un lloc de treball de característiques similars a la localitat que sol·licitin.

2. El Govern ha d'acordar amb els ens locals de Catalunya, en el marc del Consell Català de la Funció Pública, i amb la resta d'entitats públiques incloses en l'àmbit d'aplicació de la present llei, donar preferència a la mobilitat entre administracions per a les dones víctimes de la violència de gènere que ocupen llocs de treball en qualsevol d'aquests ens.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3

Desenvolupament reglamentari i adaptació de les mesures

1. En el termini de 3 mesos, a comptar des de l'entrada en vigor de la present llei, el Govern ha d'efectuar el seu desenvolupament reglamentari i adaptar les seves mesures a les peculiaritats del personal docent, al personal estatutari, al personal veterinari del Departament de Salut, al personal dels centres penitenciaris, als bombers, als agents rurals i als mossos d'esquadra.

2. Es faculthen les administracions locals de Catalunya perquè, en el desenvolupament de la present llei, adaptin les seves mesures a les peculiaritats del servei del personal docent i de salut de l'àmbit local, i dels policies i els bombers locals.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 1

Adaptació d'excedències, permisos i reduccions.

Les excedències, els permisos i les reduccions de jornada dels quals es gaudeixi en el moment de l'entrada en vigor de la present llei s'han d'adaptar a ella d'ofici, sempre que comportin condicions més beneficioses per a les persones interessades.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 2

Comissió Mixta Generalitat-entitats municipalistes

En el termini d'1 any a comptar des de l'entrada en vigor de la present llei s'ha de constituir una comissió mixta Generalitat-entitats municipalistes per avaluar l'impacte de la llei en els pressuposts municipals i acordar el procés pel qual es garanteix, per mitjà del Fons de cooperació local de Catalunya, el volum de recursos que ha suposat als ajuntaments l'aplicació de les mesures establertes en la present llei.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 3

Legislació general de la Seguretat Social

Els continguts de la present llei han d'adaptar-se i actualitzar-se, per la qual cosa es refereix a les unions estables de parella i les famílies homoparentals, en el moment en què la legislació general de la Seguretat Social permeti fer-ho garantint la no-discriminació d'aquestes realitats socials.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 4

Condició de progenitor o progenitora

1. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitores d'aquest.
2. Quan entre en vigor el nou Codi de família de Catalunya han de ser considerades progenitores les persones que la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i en les condicions que s'estableixin.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogades totes les disposicions de rang igual o inferior que s'oposin a l'establert per la present llei i, de manera expressa, les següents:

- a) La Llei 6/2002, del 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 del Decret legislatiu 1/1997.
- b) Els articles 84.i; 86.2.b, d y e; 90.1.a; 95.4 y 6; 96.1.a, e y f, i 97 del Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic de determinats texts legals vigents a Catalunya en matèria de Funció Pública.

(07.282.162)
