

Dilluns, 30 de maig de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 5 de maig de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Begues per al període 28.03.2011-31.12.2014 (codi de conveni núm. 0814032)*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Begues, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 28 de març de 2011, 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; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

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

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Begues per al període 28.03.2011-31.12.2014 (codi de conveni núm. 0814032) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE BEGUES PER AL PERÍODE 28.03.2011-31.12.2014

Capítol I  
Condicions generals

Article 1  
Determinació de les parts

Aquest Acord ha estat negociat a la Mesa de Negociació entre l'Ajuntament de Begues i la representació legal dels funcionaris.

Article 2  
Àmbit personal

El present Acord serà d'aplicació a tots els funcionaris al servei de l'Ajuntament. Resta exclòs d'aquest Acord el personal eventual i el personal directiu d'acord amb allò disposat a l'article 13 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Article 3  
Vigència

Aquest Acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, llevat les condicions per les quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2014.

Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de qualsevol de les parts signats, la qual s'haurà d'efectuar dos mesos abans de la data de finalització de la seva vigència.

Dilluns, 30 de maig de 2011

## Article 4 Garanties

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

## Article 5 Vinculació a la totalitat

El present acord forma un tot únic e indivisible, i com tal, per a la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats, no poden ser aïlladament considerats.

## Article 6 Comissió de seguiment

Per tal de vigilar el compliment de l'Acord i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de un mes, es constituirà una comissió de seguiment, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de quinze dies.

La Comissió estarà formada per dos representants de l'Ajuntament i dos representants de l'organització sindical signant. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat. Seran funcions específiques de la comissió, les següents:

- Estudi, vigilància, interpretació i aplicació del present Acord, així com el perfeccionament dels seus pactes i condicions pel que fa als conflictes i discrepàncies que es puguin derivar.
- Establir la data d'inici de la propera negociació un cop denunciat el present Acord.
- Ser informats i consultats sobre la preparació i disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació sense perjudici de les funcions que la Llei atribueix als representants dels treballadors.
- Ser informats i consultats en relació amb els programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general i, en tot cas, quan els programes afectin a la carrera professional dels treballadors.
- Emissió d'informes sobre les qüestions que les parts els puguin proposar sobre la interpretació d'allò que s'ha pactat.
- Ser informats i consultats en els casos de modificació de la plantilla que afecti de manera substancial el volum de qualsevol departament u organisme.
- Ser informats i consultats de les mesures sobre salut laboral sense perjudici de les competències que en aquesta matèria té el comitè de salut laboral.

Els acords de la Comissió de Seguiment tindran eficàcia i validesa en l'àmbit del present Acord. A les seves reunions podran assistir experts en el cas que la matèria objecte de discussió així ho requereixi.

En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

## Capítol II Condicions de treball

## Article 7 Organització del treball

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

L'Ajuntament establirà, sempre que sigui possible, els mecanismes adients per cobrir les absències temporals dels llocs de treball i definirà els llocs de treball susceptibles de cobertura i la dotació econòmica disponible en cada exercici.

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

La Corporació consultarà amb els delegats de personal dels processos de mobilitat així com dels trasllats realitzats i de les sol·licituds rebudes.

### Article 8

#### Classificació professional

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales i grups en què poden ser agrupats els funcionaris d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

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

El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Acord requereix la prèvia negociació amb els representants dels funcionaris, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants dels funcionaris hauran d'emetre informe en el termini màxim de quinze dies.

### Article 9

#### Jornada i horari de treball

La jornada de treball del personal funcionari serà de 35 hores setmanals, amb caràcter general, el que suposa una jornada anual, amb caràcter general, de 1.561 hores que es distribuïran i fixaran en els quadrants corresponents a cada àrea, tret el cas del cos de la Policia Local, que fa una jornada especial de 37 hores 30 minuts setmanals i que es registrarà a més, pel que disposa el seu annex, i tret del conserge d'instal·lacions esportives que fa una jornada especial de 40 hores setmanals.

Podran existir places i llocs de treball que estiguin configurades amb una jornada parcial inferior a la jornada establerta com a ordinària per a la resta del personal de la Corporació.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants dels funcionaris.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans, atenent a les necessitats del servei.

Es podrà disposar d'un règim de flexibilitat horària, llevat el cas de la Policia Local i d'aquells altres casos establerts als annexos d'aquest Acord, en el començament i finalització de la jornada de treball en horari de matí. Aquesta flexibilitat consistirà en la possibilitat de començar i acabar la jornada fins a 30 minuts abans o després de l'hora establerta sempre respectant el còmput setmanal d'hores efectives de treball i sempre que el servei ho permeti.

Durant el període del 15 de juny fins al 15 de setembre, el personal amb jornada ordinària, llevat la Policia Local, gaudirà d'una reducció de jornada de 30 minuts. El còmput total d'aquesta reducció de jornada diària es descomptarà de la jornada anual de treball establerta amb caràcter general.

El personal amb contracte parcial que a l'entrada en vigor del present conveni gaudeixi de la jornada reduïda a l'estiu continuarà mantenint aquest benefici.

Els caps de servei tenen conforme a la relació de llocs de treball un grau de dedicació diferent a la resta de personal, la qual cosa implica la seva subjecció a un règim irregular i especial també diferent a la resta del personal.

Tot el personal té l'obligació de fer ús dels sistemes de marcatge horari en totes les seves entrades i sortides.

### Article 10

#### Vacances

El personal gaudirà durant cada any complet de servei de 24 dies hàbils (és a dir, 5 dies per setmana), de vacances retribuïdes per cada any de servei o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Les vacances es gaudiran preferentment els mesos de juny a setembre, en períodes com a mínim de cinc dies hàbils consecutius, sempre que els corresponents períodes vacacionals siguin compatibles amb les necessitats del servei. Existirà la possibilitat de fraccionar les vacances, en el termes que es detallin en els respectius annexes.

La Corporació donarà a conèixer els períodes de vacances del personal amb una antelació mínima de tres mesos al període de gaudi.

### Article 11

#### Permisos retribuïts

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

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

1. Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

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

b) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova. S'inclou en aquest supòsit l'examen per a l'obtenció del carnet de conduir.

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi en quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

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

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

d) Es pot disposar de nou dies de permís a l'any, com a màxim, per assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del funcionari al qual es concedeix el permís. El seu gaudiment també es podrà fer de manera fraccionada.

Els empleats municipals disposaran a més, de 2 dies addicionals al complir el sisè trienni, amb un increment de 1 dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

2. Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al President de la Corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

### Article 12

#### Llicències

1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball als funcionaris de carrera, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari 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.

2. Es poden concedir llicències per assumptes propis als funcionaris de carrera, 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 se subordinarà a les necessitats del servei.

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

3. Les situacions d'incapacitat temporal dels funcionaris que els impedeixin l'exercici normal de les seves tasques serà causa justificada d'inassistència al treball de conformitat amb la normativa de Seguretat Social aplicable en cada cas.

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

4. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment i reglamentàriament en aquesta matèria.

### Capítol III

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

#### Article 13

Condicions generals comuns a totes les mesures

1. Al personal funcionari interí (i sempre, com a màxim, fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupen) li seran d'aplicació aquestes mesures llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

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

3. S'han de considerar progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

#### Article 14

Excedències. Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Acord.

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna 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 presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

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

5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració d'excedència 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 el cas de d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar l'ampliació o per reincorporar-se.

#### Article 15

Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

1. 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 permanent o preadoptiu.

2. Aquesta excedència té una durada no superior a tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

Dilluns, 30 de maig de 2011

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació així com 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.

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

### Article 16

#### Excedència voluntària per tenir cura de familiars

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

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

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació així com del sistema de previsió, i dels drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. 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.

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

### Article 17

#### Excedències voluntàries per al manteniment de la convivència i agrupació familiar

Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris de carrera i personal laboral fix el cònjuge del qual resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic dependents o vinculats a elles, als òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les Comunitats Autònomes, així com a la Unió Europea o a organitzacions internacionals.

Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritara retribucions, ni li serà computable el temps que romanguí en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets al règim de Seguretat Social que li sigui d'aplicació.

### Article 18

#### Excedència voluntària per violència de gènere

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

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

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

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

### Article 19

#### Permisos. Condicions generals d'exercici

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

- a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació.
- b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.
- c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.
- d) Permisos per atendre fills discapacitats.
- e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

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

### Article 20

#### Permís per matrimoni

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

### Article 21

#### Permís per matrimoni d'un familiar

Els funcionaris als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

### Article 22

#### Permís de maternitat per part

1. El permís de maternitat per part té una duració de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part múltiple, a dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

3. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. La mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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



Dilluns, 30 de maig de 2011

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. Si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part.

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

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

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

### Article 23

#### Permís de maternitat per adopció o acolliment

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

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

2. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. (El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

3. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional i fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a més a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

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

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

### Article 24

#### Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.



Dilluns, 30 de maig de 2011

### Article 25

#### permís de paternitat

1. Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a el pare o l'altre progenitor té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir:
  - a) Des de la data del naixement o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment.
  - b) Durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla (o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment) i fins que fineixi el permís de maternitat.
  - c) O també immediatament després del finiment d'aquest permís.
2. Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos de maternitat per part i de maternitat per adopció o acolliment.
3. 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 26

#### Permís de lactància

1. L'empleat/da públic/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts o a petició de la dona reduir la jornada en la mateixa proporció. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.
2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

### Article 27

#### Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes (que són les tretze setmanes addicionals que es regulen al permís per part). Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

### Article 28

#### Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, així com a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

### Article 29

#### Permís prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.
2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l' Administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

### Article 30

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

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

### Article 31

Permís sense retribució per a atendre un familiar

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

### Article 32

Permisos per situacions de violència de gènere

1. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

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

### Article 33

Permisos per visites mèdiques

Els empleats tindran dret a absentar-se del lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques dintre de la xarxa pública sanitària i/o Mútues sempre que la visita no pugui ser programada fora de la jornada laboral. De la mateixa manera, l'empleat podrà acompanyar al cònjuge i familiars fins al segon grau de consanguinitat sempre que aquests no puguin valer-se per sí mateixos. L'empleat haurà de justificar sempre l'assistència al centre sanitari.

### Article 34

Permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural

Quan les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona, del fill i filla durant l'embaràs o durant la lactància natural, podrà concedir-se llicència/suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, en els mateixos termes i condicions previstos a la normativa aplicable. En aquests casos, es garantirà la plenitud dels drets econòmics de l'empleada durant tota la duració de la llicència/suspensió del contracte, d'acord amb allò establert a la legislació específica.

La llicència/suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï el permís/suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la funcionària de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

### Article 35

Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

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

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

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

### Article 36

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Els empleats/des públics/es gaudiran d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.
2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.
3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

### Article 37

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

Els empleats/es públics/es poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

### Article 38

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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

### Article 39

Reducció de jornada per cura de fill menor amb càncer o malaltia greu

El personal que sigui progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, d'un menor tindrà dret a una reducció de la jornada de treball de almenys la meitat de la seva duració per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat del fill o acollit menor d'edat al seu càrrec que estigui afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes de conformitat amb les condicions i supòsits que s'estableixin per reglament i, en tot cas mentre això no materialitzi, en les mateixes condicions establertes per a la reducció del terç de la jornada per cura de fills amb la totalitat de retribució.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Durant el gaudiment d'aquesta reducció de jornada l'empleat percebrà la retribució proporcional al temps efectivament treballat a càrrec de la Corporació mentre que el temps corresponent a la reducció de jornada es retribuirà amb una prestació econòmica que anirà a càrrec de la Seguretat Social. En el cas que concorrin en tots dos progenitors, adoptants o acollidors les circumstàncies necessàries per generar aquest dret, el seu gaudiment només podrà ser reconegut a favor d'un d'ells.

## Capítol IV

### Retribucions i altres condicions econòmiques

#### Article 40

##### Retribucions

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

El personal percebrà dues gratificacions extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre que seran satisfetes a ser possible abans del dia 24 de juny i 20 de desembre. La quantia de cadascuna consistirà en una mensualitat sencera incloent tots els conceptes retributius.

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

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

La data límit de l'ingrés de la nòmina serà el dia 28 de cada mes, llevat l'ingrés de les dues pagues que serà l'expressada en el paràgraf segon del present article.

#### Article 41

##### Increment retributiu

L'increment de retribucions serà el previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

A fi i efecte de compensar la pèrdua del poder adquisitiu de la desviació entre l'increment del preu de consum de l'Estat (IPC) previst i el real de cada exercici, durant la vigència del present Acord s'aplicaran les mesures que l'Estat acordi pel personal al seu servei, sempre que aquell diferencial superi els increments produïts per l'aplicació dels dos primers apartats del present article.

Amb caràcter general, els conceptes retributius, plusos i beneficis socials amb contingut econòmic seran actualitzats anualment d'acord amb les previsions d'aquest article.

#### Article 4

##### Serveis extraordinaris

Les parts signants d'aquest Acord, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització de serveis extraordinaris, tot potenciant els mecanismes necessaris.

Únicament es realitzaran aquells serveis extraordinaris que siguin conseqüència de treball urgents i no previsibles. En aquests casos les compensacions seran les següents:

Per 1 hora extra normal	1,30 hores de descans.
Per 1 hora extra festiva o nocturna	1,45 hores de descans.
Per 1 hora extra festiva i nocturna	2,15 hores de descans.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Amb caràcter alternatiu es compensaran econòmicament, llevat el personal del cos de policia local que serà compensat segons s'estableix en el seu respectiu annex, en els següents termes:

Grup A1	23,38 EUR
Grup A2	22,09 EUR
Grup C1	20,74 EUR
Grup C2	18,74 EUR
Agrupacions Professionals	13,37 EUR

Aquests preus s'incrementaran anualment en els termes establerts a l'article setze del present Acord.

## Article 43

### Dietes i quilometratge

El personal que degudament autoritzat utilitzi el seu propi vehicle se li assignarà la quantitat que correspongui d'acord amb la Llei de pressupostos.

En els casos en què l'inspector d'obres, l'aparellador o el gestor de projectes tinguin que utilitzar el seu vehicle propi se'ls assignarà un preu de 0,19 euros per quilòmetre, amb motiu de la manca d'assegurança de l'ajuntament que cobreixi els vehicles dels seus empleats durant la jornada laboral.

El personal funcionari que per motius laborals tinguin que desplaçar-se fora de la població allargant la jornada laboral en més d'una hora se'ls reconeixeran, com a màxim, les següents quantitats:

½ dieta	18,42 EUR
1 dieta	36,68 EUR
Allotjament	50,02 EUR

Per percebre l'import de la indemnització per raó del servei (dieta o quilometratge) el funcionari haurà de justificar la despesa realitzada, presentant els justificants del pagament degudament signats pel Cap de Departament corresponent o Regidor.

## Article 44

### Descomptes econòmics per jornades de vaga

Pel càlcul del valor hora a descomptar en cas d'exercici del dret de vaga es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que es cobrin dividides entre 30 i aquest resultat pel número d'hores que el personal tingui l'obligació de complir de mitjana cada dia. El descompte per aquest concepte es destinarà a tasques de cooperació i solidaritat.

## Capítol V

### Millores socials

## Article 45

### Jubilació

L'edat de jubilació del personal serà l'establerta en cada moment a la normativa aplicable.

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

Els funcionaris que ho desitgin i puguin, podran demanar la seva jubilació a partir dels seixanta anys.

## Article 46

### Assegurança

La Corporació contractarà una pòlissa d'assegurança en favor del personal al seu servei, amb una antiguitat mínima de sis mesos, que garantirà, com a mínim, les següents cobertures durant tota la vigència del present Acord de condicions:

- Per mort derivada d'accident de treball 20.000 Euros.
- Per invalidesa permanent derivada d'accident de treball, 30.000 Euros.

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

### Article 47

#### Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal funcionari al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat dels supòsits que el funcionari hagi actuat amb negligència, engany o mala fe en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del funcionari.

### Article 48

#### Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els funcionaris de l'Ajuntament per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la Corporació que no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

### Article 49

#### Bestretes

Els empleats podran demanar una bestreta reintegrable, per un import màxim de dues mensualitats.

El reintegrament es farà en un termini de 12 mesos.

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

### Article 50

#### Ajudes socials

L'Ajuntament abonarà, únicament, als funcionaris que facin ús dels serveis de la zona esportiva municipal per recomanació mèdica degudament acreditada, fins el 50% del preu de l'entrada.

Els empleats hauran de presentar les sol·licituds d'ajut junt amb el justificant mèdic, entre el dia 1 i 31 de gener en el Registre General de l'Ajuntament.

- L'Ajuntament gratificarà el naixement de cada fill i l'adopció amb 203,36 Euros.
- Per matrimoni o formació de parella estable degudament acreditada es gratificarà amb 175,43 Euros.
- Per cada fill en edat escolar fins els setze anys l'Ajuntament realitzarà una ajuda en concepte d'escolarització de 175,43 Euros pel primer fill i de 113,33 pels següents a l'inici de cada curs escolar.
- El personal en actiu que compleixi 25 i 40 anys de serveis efectius treballats a l'Ajuntament rebrà una gratificació equivalent a la mateixa quantitat que una paga mensual i una setmana de vacances.
- S'estableixen les següents ajudes prèvia presentació de les corresponents factures:

Ulleres graduades: la ajuda es limitarà a l'import dels cristalls amb un màxim de 105,28 euros anuals.

Sanitat bucal: la ajuda serà d'un 75% de l'import de les despeses amb un màxim de 140,36 euros anuals.

5. En el supòsit de no tenir suficients recursos econòmics per atendre les peticions en la seva totalitat, la corporació juntament amb la representació del personal establirà el procediment que consideri oportú per tal de que tots els participants puguin percebre almenys una part de l'ajut sol·licitat.

6. Els empleats municipals empadronats a l'Ajuntament de Begues tindran dret a reserva de plaça gramatitzada per a la Llar d'infants municipal, sempre que hi facin la inscripció en els terminis corresponents.

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

### Article 51

#### Ajudes per disminució

La Corporació ajudarà als pares de fills menors d'edat disminuïts físics o psíquics fent-se càrrec del pagament complet de l'educació especial que precisés.

### Article 52

#### Renovació del permís de conduir

L'Ajuntament retribuirà el 100% de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir als empleats que ocupin llocs de treball en els quals s'hagi establert com a requisit la tinença d'un permís de conduir especial.

### Capítol VI

#### Formació i promoció

### Article 53

#### Oferta pública d'ocupació

La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i, per això, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. En el marc de les disposicions legals vigents, es negociarà la preparació i disseny dels Plans de l'oferta pública de d'ocupació amb les organitzacions sindicals amb capacitat negocial.

D'acord amb la legislació vigent, l'Ajuntament es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant la reserva de places per a aquest col·lectiu en les ofertes d'ocupació.

En els processos selectius podrà assistir, com a observador però sense veu i sense vot, una persona designada pels òrgans de representació del personal que actuarà en el procés selectiu a títol individual.

### Article 54

#### Promoció interna

La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres del grup immediat superior. Els funcionaris hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés en aquests i haver prestat serveis efectius, durant al menys dos anys com a funcionari de carrera en Cossos o Escales del Grup de Titulació al qual pertanyi.

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

L'accés a categories del grup C1 podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories de pertinença al grup C2, i s'efectuarà pel sistema de concurs-oposició amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 76 de la Llei 7/2007, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic o una antiguitat de deu anys en una categoria del grup C2, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

Quan es desenvolupin funcions superiors, l'empleat tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball que efectivament desenvolupa sense que aquest fet suposi la consolidació administrativa de la situació.

El 30% de les places de la mateixa categoria que surtin a oferta pública es reservaran a Promoció interna, sempre que hi hagi persones interessades en participar en el procés selectiu. A aquests efectes, abans de l'aprovació definitiva de l'oferta pública, aquesta es traslladarà als representants de personal per tal que, en el termini de 15 dies, els interessats manifestin aquell interès.



Dilluns, 30 de maig de 2011

## Article 55

### Seguiment de la contractació

La Corporació informará per escrit els representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments de funcionaris interins efectuats.

Així mateix, informará de les previsions de contractació temporal i nomenaments interins per al període trimestral següent.

## Article 56

### Formació i perfeccionament professional

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

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

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

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

#### 1. Formació interna

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

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

1.3 La Corporació destinarà anualment una quantitat a determinar del capítol I dels pressupostos a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla (laborals i funcionaris).

1.4 La Corporació directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, organitzarà els cursos que s'estableixin en el pla anual de formació.

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

1.6 L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu amb dret a dietes i compensació per despeses de desplaçament si s'escau. En els casos que els cursos hagin de desenvolupar-se fora de la jornada ordinària s'articularà en el si de la Comissió de seguiment mesures compensatòries.

#### 2. Formació externa

Els funcionaris, en l'àmbit del present Acord, tindran dret a que se'ls faciliti, tenint en compte les necessitats del servei, el següent:

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

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

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

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

d) L'Ajuntament de Begues promourà l'organització de cursos d'alfabetització així com l'aprenentatge i perfeccionament de l'idioma català i facilitarà l'assistència als mateixos.

### Article 57

#### Normalització lingüística

La Corporació facilitarà els instruments adequats per potenciar el coneixement i ús de la llengua i cultura catalana. Així mateix, oferirà al personal gratuïtament i en horari laboral cursos de català per obtenir els nivells B o C.

### Capítol VI

#### Seguretat i salut laboral

### Article 58

#### Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el funcionari té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei.

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

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

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

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

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

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

2. La Corporació haurà de:

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

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

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

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

c) Elaborar el Pla de prevenció de riscos laborals, la valuació dels riscos per a la seguretat i salut dels empleats públics i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma el marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.

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

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

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

### Article 59

#### Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art. 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en la elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en la empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball e introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a que es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

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

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

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

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels empleats públics, al objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

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

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

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

2. Els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

a) Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar als funcionaris i treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

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

e) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

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

Dilluns, 30 de maig de 2011

g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitat empresarials.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent. Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol VII d'aquest Acord. A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la Corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

### Article 60

#### Reconeixement mèdic

L'Ajuntament garantirà als funcionaris, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter de obligatòries en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels funcionaris, o per verificar si l'estat de salut dels funcionaris pot constituir un perill per si mateix, per als altres funcionaris, o per altre persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La Corporació donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat. A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

El personal de nou ingrés pertanyent al cos de policia o qualsevol altre funcionari que consideri que en el desenvolupament ordinari de les seves funcions existeix un risc de contagi de l'hepatitis B podrà demanar ser vacunat a càrrec de l'Ajuntament.

### Article 61

#### Capacitat disminuïda

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

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

### Article 62

#### Protecció de l'embaràs

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

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la funcionària o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la funcionària haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Dilluns, 30 de maig de 2011

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

### Article 63

#### Roba de treball

1. La Corporació facilitarà la roba adequada de treball, dues vegades a l'any (estiu i hivern) al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a l'intempèrie.

2. Els representants dels funcionaris participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

En els annexos es relacionaran les peces de roba i la seva periodicitat.

### Capítol VII

#### Drets sindicals

### Article 64

#### Competències i facultats de la representació sindical

1. Sense perjudici del que reconegui la legislació en aquesta matèria, els delegats de personal tindran les següents competències i facultats:

- Rebre informació, que serà facilitada al menys semestralment, sobre l'evolució general dels pressupostos municipals en relació amb el capítol retributiu del personal.

- Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions en la plantilla de personal.

- Emetre informe previ a l'execució per l'Ajuntament de les decisions adoptades per sobre les següents qüestions:

1. Reestructuració de la plantilla, cessament total i parcial i canvi de les instal·lacions, ja sigui total o parcial.

2. Plans de formació professional per part de l'Ajuntament.

3. Implantació de nous sistemes d'organització i control del treball.

4. Estudi de l'establiment de premis, incentius, gratificacions especials i valoracions de llocs de treball.

- Conèixer prèviament els models de contractes de treball de l'Ajuntament i els documents relatius a la contractació i finalització.

- Ser informat de les incoacions dels expedients disciplinaris i de les sancions imposades per faltes lleus, greus i molt greus.

- Conèixer al menys trimestralment, les estadístiques sobre absentisme laboral i les seves causes, els estudis periòdics de l'ambient en el treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

- Exercir una funció de vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de contractació, seguretat social i mutualisme i ocupació.

- Als efectes que els delegats puguin desenvolupar adequadament les seves funcions representatives, l'Ajuntament de Begues facilitarà, al menys, mensualment, la relació d'altres i baixes en la plantilla de personal procedents dels plans d'ocupació o de qualsevol altre tipus de contractació.

- Els delegats de personal tindran dret a quinze hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions sindicals. No es computaran a aquests efectes el temps destinat a reunions convocades a instància de la Corporació ni les empleades en la negociació col·lectiva.

Es podrà acumular el crèdit horari entre els delegats de personal. No obstant, s'haurà de garantir el funcionament del serveis públics.

- La representació del personal podrà reunir-se amb la freqüència necessària i imprescindible comunicant-lo amb vint-i-quatre hores d'anticipació amb caràcter general.

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

- Els delegats de personal seran informats i participaran en tots aquells assumptes que afectin al personal de la Corporació, especialment en l'oferta d'ocupació pública i en les bases de convocatòries.

- Els delegats de personal promouran i negociaran davant de la Corporació aquelles qüestions que siguin pròpies de la seva funció representativa. Així mateix es comprometen ambdues parts a incorporar en el conveni els acords que Govern i sindicats adoptin sobre la protecció sindical dels contractes.

- En general, el règim regulador de les funcions del delegats de personal estarà subjecte a la normativa sobre aquesta matèria.

- Es podran realitzar assemblees en els termes que estableix la normativa legal de representació. Es podran realitzar també dintre de les hores de treball, sempre respectant l'horari d'atenció al públic i d'acord amb la Corporació, tant pel que fa a les assemblees generals com a sectorials. En aquest sentit, la comunicació i de convocatòria d'assemblea s'haurà de posar en coneixement de la Corporació amb una antelació de dos dies i assenyalant data, hora, lloc i ordre del dia. Aquest mateix dret de convocatòria correspondrà a qualsevol grup de treballadors, sempre que sigui igual o superior al trenta cinc per cent de la plantilla.

### Capítol VIII

#### Règim disciplinari

#### Article 65

##### Règim disciplinari

1. L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats de l'Ajuntament de Begues donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

#### Article 66

##### Faltes disciplinàries

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la Policia Local que es regiran per la seva normativa específica, les faltes comeses pels empleats de la Corporació poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilitat prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

3. Es consideren com a faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.

Dilluns, 30 de maig de 2011

- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.
- t) La reincidència en faltes lleus.
- u) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5. tercer de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

4. Es consideraran com a faltes molt greus dels empleats de l'Ajuntament de Begues:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat o del deure de respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.



Dilluns, 30 de maig de 2011

- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, neutralitat o independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.
- j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
- n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.
- o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats 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 per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats de la Corporació.
- r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'Administració.
- s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

5. Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves conductes infractores que siguin aplicables als funcionaris locals de Catalunya, aquestes noves faltes disciplinàries seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació en el seu grau respectiu com a faltes lleus, greus o molt greus.

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

### Article 67

#### Sancions disciplinàries

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

#### A) Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

#### B) Per faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat que podran ser acordats quan les faltes hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als 15 dies i que, en el cas de la sanció de pèrdua del lloc de treball, s'aplicarà automàticament quan la sanció de suspensió de funcions sigui superior als sis mesos.

Aquestes sancions seran accessòries de la principal de suspensió de funcions i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

Dilluns, 30 de maig de 2011

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

d) Pèrdua de graus personals.

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

C) Per faltes molt greus:

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

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

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

d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 6 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat sancionat.

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

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

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

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

### Article 68

#### Procediment disciplinari

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels empleats d'aquesta Corporació, i sense perjudici de les especificitats procedimentals aplicables als policies locals i als funcionaris amb habilitació estatal, es realitzarà de conformitat amb allò que preveu la normativa sobre funció pública aplicable als funcionaris locals de Catalunya i, en concret, pel que disposen l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, a nivell legal, i a nivell reglamentari pel Decret 243/1995 i subsidiàriament pel Decret 214/1990 en allò que sigui d'aplicació. Respecte al personal laboral també es tindran en compte, a més, les previsions de l'Estatut dels Treballadors que resultin d'aplicació.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència de l'empleat inculpat.

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

Dilluns, 30 de maig de 2011

## Article 69

### Prescripció de les faltes i sancions

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les infraccions comeses pels empleats públics prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

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

3. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les sancions imposades als empleats públics prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

## Article 70

### Inscripció i cancel·lació

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

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

### Disposició addicional

És voluntat de l'Ajuntament que durant l'aplicació d'aquest Acord les retribucions tinguin una aproximació a l'increment real de preus de consum a l'Estat. Per aquesta raó, si l'Estat no aprovés les mesures correctores a que fa esment l'article 16 d'aquest text, la desviació que es produeix s'integrarà en un fons addicional amb l'objectiu de promoure polítiques d'incentivació i de millora de la productivitat i la qualitat en la prestació dels serveis municipals.

## Annex 1

### Personal d'oficines

#### Jornada laboral. (Article 9)

Es fixa, amb caràcter general (no per als tècnics), el següent horari:

Horari d'hivern (del 16 de setembre al 14 de juny): De dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores cada dia, tret de la setmana que es treballi el dimecres a la tarda, en què l'horari serà de 8.00 a 14.30 hores i de 17.00 a 19.30 hores.

Horari d'estiu (del 15 de juny al 15 de setembre): De dilluns a divendres de 8.00 a 14.30 hores.

S'estableix respecte l'horari anterior la flexibilitat següent: hora d'entrada de 8.00 a 8.30 hores; hora de sortida de 15.00 a 15.30 hores, i dimecres de 17.00 a 17.30 hores d'entrada i de 19.30 a 20.00 hores de sortida.

L'horari d'atenció al públic quedarà establert de dilluns a divendres de 9 a 14 hores i dimecres tarda de 17.30 a 19.30 hores.

Els dimecres per la tarda hi haurà 3 persones treballant:

- una a Padró, que sempre haurà de ser la mateixa;
- una a l'oficina d'atenció ciutadana;
- una altre a serveis territorials i urbanisme.

Respecte aquestes dues últimes es farà un quadrant i la seva presència serà rotativa per tal d'atendre els ciutadans i els regidors.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Així mateix i de forma excepcional, quan algun dels següents dies: 24 de desembre, 31 de desembre o 5 de gener, caiguin en dimecres, el personal finalitzarà la seva jornada diària de treball a les 15.00h, de forma que no s'haurà de treballar a la tarda, havent-se de recuperar aquestes hores durant el mateix any.

Vacances. (Article 10)

Les vacances podran fraccionar-se per un màxim de dos cops, a repartir de la següent manera: 19 dies seguits i els restants en un lot de cinc dies.

Assumptes personals. (Article 11)

S'hauran de gaudir segons els següents criteris:

- Un mínim de 3 dies seguits per festes de Nadal.

- Es podran acumular diversos dies per setmana santa; per motius rotatoris dins d'una mateixa secció també es podran gaudir seguits al mateix nombre de dies de la setmana després.

- La resta de dies s'hauran de gaudir de forma unitària amb l'excepció següent: se'n podran fer dos dies de seguit i acumular a ponts, caps de setmana i vacances.

Les peticions que proposin un criteri diferent a l'expressat seran valorades pels superiors jeràrquics corresponents.

Annex 2  
Policia Local

Jornada i calendari de treball (Article 9)

1. S'estableix una jornada anual efectiva de 1.672,50 hores, amb un màxim de 223 dies treballats anuals.

Aquesta jornada màxima es distribuirà de forma que quedin garantides les necessitats organitzatives de l'Ajuntament de Begues. És per això que cada any s'aprovarà el quadrant del servei, en el què la jornada anual quedarà distribuïda de forma que es garanteixin les condicions organitzatives de serveis i torns que s'estableixen en el següent apartat.

2. La jornada ordinària de la Policia Local de Begues estarà compresa per tres torns de 8 h cada dia, els caps de setmana de 12 hores. Els torns es distribuiran de la següent manera:

Torn de matí: de 06.00 h a 14.00 h.

Torn de tarda: de 14.00 h a 22.00 h.

Torn de nit: de 22.00 h a 06.00 h.

Caps de setmana: de 06.00 h a 18.00 h i de 18.00 h a 06.00 h.

Es disposarà d'un calendari anual, on es ressenyaran els dies de treball i els dies festius. Es disposarà com a mínim de caps de setmana alterns i dos dies de festa setmanal també alterns.

3. La jornada ordinària del vigilant serà de dilluns a dijous de 8.00 h a 13.30 h i a la tarda de 15.00 h a 17.30 h i els divendres de 8.00 h a 13.30 h, assistirà a les sessions del ple prolongant la seva jornada laboral fins la finalització del mateix, i mantindrà les garanties "ad personam" recollides en el Conveni anterior. (Les garanties "ad personam" queden recollides en anteriors convenis, donat que la plaça de vigilant local és a extingir dintre de la plantilla de la Policia Local, mantenint les mateixes garanties que la resta dels agents).

4. Les pràctiques obligatòries de tir es consideraran formació obligatòria, i es computaran com hores de treball.

Vacances (Article 11)

Les vacances es distribuiran de forma que es garanteixi un mínim de 14 dies consecutius en període estival.

Retribucions (Articles 40 i 42)

El plus de dies festius treballats segons calendari publicat al DOGC, la seva quantia serà de 100,14 euros.

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

Hi hauran els dies festius especials:

23 juny nit, festiu especial 136,56 euros.  
24 desembre nit, festiu especial 136,56 euros.  
25 desembre festiu especial 136,56 euros.  
31 desembre nit, festiu especial 136,56 euros.  
1 de gener, festiu especial, 136,56 euros.  
5 gener nit, festiu especial 136,56 euros.

El servei realitzat en aquestes dates no es podrà compensar per dies de descans.

Hores extres (Article 42)

Per raons de servei o malaltia d'alguns dels membres del cos de policia, l'agent que tingui que realitzar la substitució els dies de gaudiment setmanal, aquests dies es pagaran com a hores extres.

Per raó d'assistència a judici fora de l'horari laboral aquestes hores seran compensades com hores extres en dia festiu amb un màxim de:

Dins de la comarca: 4 hores.  
Fora de la comarca: 6 hores.

El preu de l'hora extra queda establert de la següent manera:

Hora normal: 16,84 euros.  
Hora festiva o nocturna: 20,19 euros.  
Hora festiva i Nocturna: 23,56 euros.

Material i vestuari (Article 64)

Estiu

2 polos màniga curta.  
1 pantalons.  
3 parells de mitjons negres.  
1 parell de botes d'estiu (cada dos anys).

Hivern

1 jaqueta (cada 2 anys).  
1 pantalons.  
2 jerseis interiors.  
1 parell de botes d'hivern (cada 2 anys).  
3 parells de mitjons negres.

A més a més es precedirà al seu canvi una vegada deteriorades els següent material i vestuari:

- gorra d'estiu i hivern.
- vestit d'aigua.
- Botes d'aigua.
- Anorac.
- Guants.
- Corretjam.
- Baldric.
- Funda manilles.
- Aerosol autodefensa i la seva funda corresponent.

La corporació facilitarà una credencial especial pels integrants del cos de la Policia Local.

Dilluns, 30 de maig de 2011

---

### Annex 3

Conserge d'instal·lacions esportives

Jornada laboral (Article 9)

L'horari laboral s'estableix de dilluns a dissabte, en el següent règim:

- De dilluns a divendres: de 17.00 h a 23.00 h.
- Dissabte: de 8.00 h a 15.00 h i de 17.00h a 20.00h.

Així mateix i de forma excepcional, els dies 24 i 31 de desembre i el dia 5 de gener, el personal podrà treballar en horari de matí de 8.00 a 15.00 (en el cas que algun d'aquests dies caigui en dissabte, la realització de la jornada de matí serà obligatòria i s'hauran de recuperar només les hores de la tarda), o bé optar per no treballar aquells dies havent-se de recuperar les hores deixades de fer, durant el mateix any (les hores del dia 31 de desembre s'hauran de recuperar per avançat) i en el cas que caiguessin en dissabte.

La jornada anual, amb caràcter general, serà de 1.784 hores.

Vacances (Article 10)

Les vacances es podran fraccionar per un màxim de dos cops, a repartir entre els mesos d'agost i desembre.

Barcelona, 5 de maig de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès