

Dilluns, 31 de març de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 20 de febrer de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament del Papiol per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 08100042132014)*

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament del Papiol, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 18 d'octubre de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament del Papiol per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 08100042132014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació de la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

### ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS FUNCIONARIS DE L'AJUNTAMENT DEL PAPIOL PER ALS ANYS 2013-2016

#### Preàmbul

La Mesa de Negociació, formada per 2 parts, una per l'Ajuntament i l'altra per el representant dels funcionaris, estima la conveniència d'afavorir la millora progressiva i l'homogeneïtat de les condicions laborals. Amb aquest objectiu es signa la voluntat de negociació que en successius anys millori i aprofundeixi tant el benestar laboral del personal, com la pròpia racionalització i productivitat de la seva estructura en el marc del servei públic, que és l'Ajuntament.

#### Capítol 1

##### Disposicions generals

#### Article 1

##### Àmbit territorial i personal

Aquest conveni afecta totes les persones que presten serveis a l'Ajuntament de El Papiol com a personal funcionari.

S'exceptuen del present Acord el personal de confiança política i el personal contractat en règim de prestació de serveis.

#### Article 2

##### Vigència i duració

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir del moment que l'aprovi l'Ajuntament en sessió Plenària i amb efectes retroactius d'1 de gener de 2013, sense efecte sobre retribucions ja liquidades en el moment de l'aprovació del conveni. El conveni mantindrà la seva vigència fins al 31 de desembre del 2016, no obstant això, es prorrogarà tàcitament per períodes anuals naturals i successius. En el cas que es produeixi la seva denúncia dins del termini de preavis previst, es mantindrà la seva vigència fins que es signi un nou conveni, independentment del temps que hagi transcorregut des d'aquest fet.

Dilluns, 31 de març de 2014

Les condicions pactades en aquest pacte de condicions constitueixen un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta.

Atès que les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, aquest pacte serà estudiat en el cas que l'autoritat judicial, en l'exercici de les seves facultats, objectés o invalidés alguns dels seus articles o no aprovés aquest acord.

## Article 3 Denúncia

Els acords els podran denunciar les parts, per a la seva rescissió i revisió.

La denúncia es farà per escrit que s'adreçarà a les parts amb una antelació mínima de 45 dies naturals respecte al venciment inicial, i màxima de 60 dies naturals, o de qualsevol de les pròrrogues, si n'hi hagués.

## Article 4 Condicions més beneficioses

Es respectaran les situacions personals que, de conformitat amb la legalitat vigent, excedeixen del que s'ha pactat, i es mantindran estrictament "ad personam".

## Article 5 Interpretació i mediació

1. Es declara constituïda la Subcomissió Mixta de control, seguiment i desenvolupament, dels preceptes continguts en aquesta norma col·lectiva. La formen 3 representants dels treballadors, i els representants de l'Ajuntament que aquest designi fins a un nombre membres igual al de la representació del personal.

2. L'òrgan col·legiat conjunt constituït per les dues subcomissions mixtes de control, seguiment i desenvolupament del conveni col·lectiu del personal laboral i de l'acord regulador del personal funcionari, es denominarà Comissió Mixta de control, seguiment i desenvolupament del conveni col·lectiu i de l'acord regulador.

3. Si hi ha desacord, les parts podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL). La comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim semestralment i, extraordinàriament, si ho acorden les parts, en cas de raons d'urgència reconeguda.

## Capítol 2 Règim de treball

### Article 6 Jornada laboral

1. De conformitat amb la Resolució de 28 de desembre de 2012 de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques, o norma que la substitueixi, la jornada laboral dels empleats municipals podrà ser dels següents tipus:

a) Jornada general: La jornada de treball per a tots els col·lectius serà de 37,5 hores efectives setmanals o el seu equivalent anual de 1.664 hores.

La jornada general tindrà dues modalitats: la complerta amb el còmput abans indicat i la parcial quan el lloc de treball tingui fixat un percentatge inferior al 100%, respecte de la complerta de 37,5 hores setmanals o de 1.664 hores anuals.

b) Jornada en règim d'especial dedicació: La jornada de treball per a tots els col·lectius serà de 40,0 hores efectives setmanals o el seu equivalent anual de 1.775 hores.

c) Jornada reduïda: La jornada a la qual s'aplica alguna de les reduccions previstes a la normativa aplicable.

2. Els règims horaris que correspondran en el marc de les jornades definides a l'apartat anterior seran els següents:

a) Horaris comuns: Són horaris comuns els que afecten a més d'un lloc de treball i s'aproven prèvia consulta amb la representació del personal.

Dilluns, 31 de març de 2014

b) Horaris específics: Són horaris específics els que s'aproven o autoritzen exclusivament per a un lloc de treball o per un/a empleat/da municipal.

3. Cada horari sigui comú o específic, serà aprovat, prèvia negociació amb els representats dels treballadors, mitjançant la resolució administrativa corresponent on s'indiquen les seves característiques, règim de flexibilitat, àmbit subjectiu i/o objectiu d'aplicació i qualsevol altre extrem que es consideri adient.

4. Els horaris comuns que en el marc del règim de jornada general, s'aprovin, i sempre que no sigui incompatible amb el servei públic concret, contemplaran la variació estacional de reducció i concentració horària, des de la festa de Sant Joan (24 de juny) fins al dia de la Diada (11 de setembre). En aquest cas l'horari podrà ser de 35 hores efectives setmanals amb un horari de dilluns a divendres de 8 a 15 hores, sense que això alteri el còmput anual de 1.664 hores.

5. Amb independència d'altres horaris que es puguin aprovar formalment en el futur, s'aprova l'horari comú de matí amb una tarda amb el següent contingut:

- Règim horari.

Horari comú de matí amb una tarda setmanal

- Àmbit objectiu i/o subjectiu.

Aquest regim horari serà d'aplicació als empleats/des que actualment tenen assignada la jornada de matí amb una tarda setmanal.

- Tipus de jornada.

Jornada general en modalitat complerta de 37,5 hores setmanals de mitja equivalent a 1.664 hores en còmput anual (article 6.1.a del present conveni).

- Jornada horària ordinària.

Matins: de 8 hores a 15 hores de dilluns a divendres.

Tardes: una tarda a la setmana en qualsevol dels segments horaris següents: de 17.00 a 19.30 hores; de 16.30 a 19.00 o de 17.30 a 20.00 (el segment horari i la tarda específica es concretarà pel responsable de la regidoria i en el seu defecte pel cap del departament).

- Flexibilitat horària.

S'estableix un règim de flexibilitat en l'entrada i sortida del personal de 15 minuts que seran recuperables al llarg de la jornada, excepte a partir de les 20,15 hores.

- Variació estacional.

Aquest horari incorpora també la variació estacional de reducció i concentració horària, prevista al punt 4 anterior.

- Altres especificitats.

Cap.

Aquest regim horari podrà ser modificat de conformitat amb el procediment especificat als apartats 2 i 3 d'aquest article.

6. Tot el personal té l'obligació de registrar la seva assistència fixant al sistema informàtic de control horari corresponent, o bé mitjançant el sistema de control alternatiu que l'Ajuntament determini i que resulti més adequat per al control de l'assistència i la puntualitat.

8. Els empleats/des han de complir amb el seu horari, els excessos d'horari poden acumular-se en una bossa d'hores personal, tot i que tant l'acumulació així com la disposició de la mateixa hauran d'estar prèviament autoritzades pel responsable respecte de l'empleat/da.

Dilluns, 31 de març de 2014

7. Independentment dels apartats anteriors, es podran pactar horaris específics de mutu acord per raons de servei o sempre i quan es garanteixi la cobertura del servei.

### Article 7

#### Calendari Laboral

1. Serà d'aplicació el calendari de festes laborals de la Generalitat de Catalunya amb les festes assenyalades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb les excepcions (compensades) que corresponguin en raó del col·lectiu específic d'empleats públics.

2. El calendari laboral és l'eina tècnica mitjançant la qual es realitza la distribució de la jornada de conformitat amb la normativa vigent.

3. L'Ajuntament elaborarà i aprovarà anualment i prèvia negociació, el corresponent calendari laboral, amb les especificitats que corresponguin per a cada col·lectiu d'empleats municipals.

### Article 8

#### Vacances

Les vacances anuals tindran una durada de 22 dies hàbils, els quals s'han de fer, amb caràcter indicatiu, segons la distribució següent: com a mínim 17 dies durant el període de vacances escolars marcat pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya; i la resta durant l'any garantint la prestació del servei.

El sistema establert en el paràgraf anterior podrà modificar-se solament en casos excepcionals i per causes justificades, a petició de l'interessat i sempre i quan es garanteixi la cobertura del servei. Per sobre dels 5 dies hàbils disponibles durant tot l'any hauran de ser períodes de com a mínim 5 dies hàbils.

S'exceptua del règim general de distribució mensual previst en el paràgraf primer, el personal d'aquelles dependències en què, per raons del servei, no resulti factible la reducció de la plantilla en els termes esmentats. En aquests casos, pels torns en què excepcionalment les vacances hagin de fer-se en períodes diferents als mesos de juliol i agost, s'estableix una prima d'un dia per cada període de deu dies.

Els torns de vacances d'estiu s'han de concretar, assignar i han d'ésser coneguts pel personal afectat dins del mes de febrer del mateix any, entenent que es tracta d'assignacions orientatives sense perjudici que es concretin en detall en els mesos posteriors.

Si durant les vacances d'estiu es produeix una malaltia o un accident que comporti més de 10 dies de durada, les vacances s'interrompen, un cop ha estat presentada la baixa o el certificat facultatiu. El treballador pot reprendre el període de vacances quan obté l'alta mèdica. Aquesta possibilitat d'interrompre les vacances és supeditada al fet que el treballador afectat no hagi fet més de 90 dies de baixa durant l'any anterior, i que la recuperació es faci en el mateix any natural. Per als col·lectius que deixin de prestar servei totalment en dates predeterminades, la recuperació, si escau, només es pot fer dins d'aquest període.

Les vacances es podran gaudir fins el 15 de gener de l'any següent.

### Article 9

#### Hores extraordinàries

1. Amb la finalitat de seguir una política social solidària que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, ambdues parts acorden reduir al màxim les mateixes.

2. Tindrà la consideració d'hora extraordinària, cada hora de treball, que, degudament autoritzada, es realitzi fora de la jornada ordinària de treball.

3. Les hores extres es compensaran en temps de descans retribuït o econòmicament. En aquelles hores conseqüència d'actes programats, la fórmula de compensació serà determinada per l'Ajuntament amb una anterioritat mínima de 15 dies a la seva realització.

a) Pel que fa la retribució/compensació en temps de descans retribuït:

Dilluns, 31 de març de 2014

Es compensarà les hores extraordinàries per temps de descans retribuït de duració equivalent, excepció feta de les hores extraordinàries fetes en dia no laborable o amb nocturnitat que es compensaran per una hora trenta minuts i les efectuades en horari nocturn de dia no laborable o festiu, cas en el qual la compensació serà el doble del temps corresponent.

b) Pel que fa la retribució/compensació econòmica:

Es compensarà les hores extraordinàries establint un import base d'hora extra, en funció de cada grup de classificació dels empleats públics fent la mitjana de tots els treballadors integrats en cada grup. En cap cas un grup de categoria superior podrà tenir un import inferior a un grup de categoria inferior. S'introdueixen tres factors de correcció (1.1, 1.3 i 1.5) depenent de l'horari de realització de les mateixes. Anualment s'haurà d'actualitzar el cost de l'hora extra base en funció de la mitjana del grup corresponent. Per al 2013 queden fixades en:

Grup A1: 19,46 EUR /h.

Grup A2: 19,46 EUR /h.

Grup C1: 15,24 EUR /h.

Grup C2: 14,00 EUR /h.

Grup AP: 10,48 EUR /h.

- Factor 1.1: hores extres realitzades en dia no laborable del treballador.
- Factor 1.3: hores extres realitzades en horari nocturn o dia festiu.
- Factor 1.5: hores extres realitzades en horari nocturn de dia no laborable del treballador i horari de dies especials.

Independentment de les fórmules de compensació anterior, l'Ajuntament podrà pactar amb els treballadors afectats altres fórmules de compensació/retribució pels actes de la Cirera i la Festa Major.

4. L'horari nocturn s'estableix entre les 22:00h i 06:00h.

5. Tindran consideració d'horari de dies especials a efectes d'hores extraordinàries i de la percepció del complement/factor determinat al paràgraf següent, els que s'indiquen a continuació:

1. des de les 22.00 hores del dia 24 de desembre fins les 22.00 hores del dia 25 de desembre.
2. des de les 22.00 hores del dia 31 de desembre fins les 22.00 hores del dia 01 de gener.
3. tarda de Reis (cavalcada)
4. des de les 06.00 hores del dia 06 de gener fins les 2200 hores del dia 06 de gener.
5. des de les 22.00 hores del dia 23 de juny fins les 06.00 hores del dia 24 de juny.
6. des de les 22.00 hores de la vigília de Festa Major fins les 22.00 hores del dia de Festa Major.

Els treballadors que dintre el seu horari ordinari treballin en l'horari dels dies especials rebran un complement/factor amb import fix de 50 EUR. Aquest complement/factor únicament serà rebut un sol cop per cada interval horari, independentment de les jornades laborals ordinàries que continguin.

6. El nombre màxim d'hores extraordinàries de possible realització anual serà utilitzat d'una forma flexible perquè en permeti la realització en aquells períodes d'activitat en els quals sigui necessària una intensificació dels treballs en la plantilla.

7. La recuperació indicada caldrà realitzar-la, en tot cas, dins dels sis mesos següents a la realització de les hores extraordinàries i d'acord amb les necessitats del servei.

8. Per l'assistència a judicis en que el treballador hagi estat citat per motius del servei percebrà complement/factor de 75 EUR /assistència, sempre i quan aquesta es produeixi fora del seu horari laboral.

9. Hores estructurals: Es podran pactar jornades especials en els casos de prestació de serveis especials quan sigui necessari.

### Article 10

#### Llicències i permisos

1. L'Ajuntament del Papiol es compromet a encetar polítiques de personal que facin compatible la vida laboral i la familiar i adequar, en aquest sentit, a la normativa reguladora de les llicències i permisos.

Dilluns, 31 de març de 2014

2. El règim de llicències i permisos és el que deriva dels articles 48 i 49 de l'EBEP i de la resta de normes vigents, o de les disposicions que en cada moment estableix la legislació vigent, amb la incorporació de les millores i/o aclariments previstes per aquest article.

En la concreció del règim de llicències i permisos s'ha tingut també en compte, el criteri interpretatiu de la Resolució de 28 de desembre de 2012 de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques (RSEAP).

3. S'aprova, en el marc de la normativa anteriorment indicada el CATÀLEG de LLICÈNCIES i PERMISOS dels empleats/des municipals, amb el següent contingut:

"Article 48.a) de l'EBEP

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

NOTA: Aquest permís es configurarà d'acord amb la redacció de l'article 19 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació.

E/48/a/0.

Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 dies laborables 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 6 dies laborables.

En tots els casos previstos en aquest apartat, excepte en cas de mort, es requerirà lliurament de justificant.

Article 48.b) de l'EBEP.

Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

E/48/b/0.

Per trasllat de domicili:

- sense canvi de residència, un dia laborable.
- entre municipis limítrofs, 2 dies laborables.
- entre municipis no limítrofs, 3 dies laborables.
- entre municipis no limítrofs de diferents províncies, 4 dies laborables.

- Requereix lliurament de justificant.

Article 48.c) de l'EBEP.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

E/48/c/0.

Per a realitzar funcions sindicals, cadascun dels representants disposarà de 16 hores mensuals, o del límit màxim que determini la llei, que es podran acumular en un d'ells veient-se reduïdes en un altre. En aquestes hores no s'hi computaran les emprades en reunions convocades a instància de l'Ajuntament ni en les negociacions col·lectives.

Article 48.d) de l'EBEP.

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

Dilluns, 31 de març de 2014

---

E/48/d/1.

Per assistència a exàmens finals o parcials alliberadors d'estudis oficials, un dia laborable. Es requerirà el lliurament de justificant.

E/48/d/2.

Per assistència a altres exàmens oficials no alliberadors o altres exàmens d'aptitud (prova d'accés a la universitat, permisos de conduir, i d'altres assimilables) el temps indispensable per a la seva realització. Es requerirà el lliurament de justificant i quan el temps indispensable superi les 4 hores, s'haurà de justificar, a més a més del fet generador del permís, la seva durada.

Article 95.1 D.Leg.1/1997.

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el 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 retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal. No obstant això, excepcionalment, l'Escola d'Administració Pública pot establir en la convocatòria dels cursos l'interès de l'Administració.

DL.97/95.1/1.

Es concedirà llicència per fer estudis sobre matèries relacionades amb el lloc de treball i per necessitats del servei. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

L'assistència a cursos com a jornades, seminaris i/o similars en matèria de formació continuada d'empleats municipals es considerarà com a jornada de treball quan sigui d'assistència obligatòria i/o autoritzada.

Article 95.2 D.Leg.1/1997.

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

DL.97/95.2/1.

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

Per raons justificades es podrà prorrogar aquest permís per un termini de sis mesos més.

Article 48.e) de l'EBEP

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

E/48/e/1.

Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball. Es requerirà el lliurament de justificant i quan el temps necessari superi les 3 hores, s'haurà de justificar, a més a més del fet generador del permís, la seva durada.

E48/e/2.

Per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, en cas de parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu, es poden absentar del lloc de treball durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball. Es requerirà el lliurament de justificant i quan el temps necessari superi les 3 hores, s'haurà de justificar, a més a més del fet generador del permís, la seva durada.



Dilluns, 31 de març de 2014

Article 48.f) de l'EBEP.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

E/48/f/0.

Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a un permís diari d'absència del lloc de treball, que s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiple.

El període diari d'absència del lloc de treball que pot gaudir la persona interessada es determina de la següent manera:

- dues hores diàries mentre el fill sigui menor de 6 mesos.
- una hora i trenta minuts a partir dels 6 mesos i mentre sigui menor de 9 mesos.
- una hora diària a partir dels 9 mesos i mentre sigui menor de 12 mesos.

El termini diari d'absència del lloc de treball podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en la meitat del termini concedit, a l'inici i al final de la jornada o, en el termini sencer concedit, a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o un altre dels progenitors, en el cas que tots dos treballin.

Igualment la funcionària podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades complertes el temps corresponent.

Article 48.g) de l'EBEP.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

E/48/g/0.

Sens perjudici del permís E/49/a/0, per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol altra causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de 2 hores diàries percebent les retribucions íntegres, fins a un màxim de 12 setmanes. Simultàniament, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o paternitat, o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. La persona podrà gaudir de les vacances un cop finit aquest permís, sense que en cap cas es solapin. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Article 48.h) de l'EBEP.

Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.



Dilluns, 31 de març de 2014

---

E/48/h/1.

Per raons de guarda legal, l'empleat municipal que tingui cura directa d'un menor d'un any, té dret a una reducció d'un terç de la seva jornada de treball, amb la percepció del 100% de les seves retribucions. Per tal d'obtenir aquesta reducció de jornada, l'empleat municipal haurà de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al lloc de treball després d'haver gaudit del permís de maternitat o paternitat. En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant major d'un any i menor de tres, l'empleat municipal que en tinguin la guarda legal tindrà dret a una reducció d'un terç de la jornada laboral, amb la percepció del 100% de les seves retribucions, durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís per adopció o acolliment. El règim retributiu establert anteriorment és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública, a no ser que s'hi estableixi expressament en la mateixa.

E/48/h/2.

Els empleats municipals que, per raons de guarda legal, tinguin cura directa d'un menor de sis anys, tindran dret a una reducció d'un terç de la seva jornada de treball amb la percepció del 80% de les seves retribucions, o bé de la meitat de la seva jornada, amb la percepció del 60% de les seves retribucions.

El règim retributiu establert anteriorment és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública, a no ser que s'hi estableixi expressament en la mateixa.

E/48/h/3.

L'empleat municipal que tingui cura directa d'un menor de dotze anys, tindrà dret a la reducció d'un terç de la seva jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. Aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que en tot cas serà entre la vuitena i la meitat de la jornada, amb les reduccions proporcionals de les seves retribucions.

El règim retributiu establert anteriorment és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública, a no ser que s'hi estableixi expressament en la mateixa.

E/48/h/4.

L'empleat municipal que, per raons de guarda legal, tingui al seu càrrec una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindran dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la seva jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament. Per a obtenir aquesta reducció de jornada, l'empleat municipal haurà d'acreditar tenir la guarda legal de la persona discapacitada.

E/48/h/5.

L'empleat municipal que, per raons de guarda legal, tingui cura directa de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

Article 20 Llei de conciliació.

Permís sense retribució per atendre un familiar.

Es poden concedir permisos sense retribució per 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.

C/20/1.

Modalitat plena.

Dilluns, 31 de març de 2014

---

Es poden concedir permisos sense retribució per 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. Aquest permís és incompatible amb el de modalitat parcial.

C/20/2.

Modalitat parcial.

El permís regulat a l'apartat anterior podrà ser atorgat també de forma parcial, per exemple, dos o més dies a la setmana. La durada no podrà excedir de la fixada en la modalitat plena. Aquest permís és incompatible amb el de modalitat plena.

Article 48.i) de l'EBEP.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

E/48/i/0.

Per ser precís tenir cura d'un familiar de primer grau, l'empleat municipal tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

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

Article 48.j) de l'EBEP.

Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

E/48/j/1.

Per atendre a tutories de fills, els empleats municipals tindran dret a l'absència del seu lloc de treball pel temps indispensable, amb un màxim de 2 hores i de 3 vegades a l'any. Quan el temps indispensable superi les 2 hores, s'haurà de justificar, a més a més del fet generador del permís, la seva durada.

E48/j/2.

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

E/48/j/3.

Per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, els empleats municipals tindran dret a un permís d'absència del lloc de treball, deduïble o recuperable, d'un màxim de set hores.

E/48/j/9.

Altres casos, pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. Quan el temps indispensable superi les 2 hores, s'haurà de justificar, a més a més del fet generador del permís, la seva durada.

Dilluns, 31 de març de 2014

---

Article 48.k) de l'EBEP.

Por asuntos particulares, tres días.

E/48/k/1.

Permís retribuït per assumptes particulars: de caràcter reglat i ordinari per un màxim de 3 dies equivalents a 22,5 hores anuals (es podrà gaudir en mòduls no inferiors a 4 hores).

En cas que la normativa superior amplii el nombre de 3 dies amb la mateixa denominació o d'altra equivalent, automàticament s'entendrà ampliat el límit de tres dies fins al màxim que dita normativa general permeti.

Aquests dies es podran gaudir fins el dia 15 de gener de l'any següent.

E/48/k/2.

Permís compensat per assumptes particulars: de caràcter reglat i ordinari pels dies o hores resultants de l'escreix de la borsa personal horària sobre el còmput global de 1.664 hores anuals (es podrà gaudir en mòduls no inferiors a 4 hores).

El còmput de dies i/o hores d'escreix poden ser predeterminats, prèvia negociació, o resultants del sistema de còmput horari.

Per al 2013 queden marcats en dos dies.

Aquests dies es podran gaudir fins el dia 15 de gener de l'any següent.

E/48/k/3.

Permís deduïble o recuperable per assumptes particulars: de caràcter discrecional i extraordinari, pels dies o hores expressament autoritzats prèvia justificació. Fins a un màxim de 2 dies o un total de 15 hores. Per raons excepcionals es podrà autoritzar un límit superior.

Article 9.8. de la RSEAP.

Permís dels dies 24 i 31 previst a l'article 9.8 de la Resolució de 28 de desembre de 2012 de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques (RSEAP):

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y todos aquellos contemplados en el apartado 1.2 de esta Resolución.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año. (...)

R/9.8/1.

Els dies 24 i 31 de desembre romandran tancades les oficines municipals.

Els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

Així mateix, els calendaris laborals incorporaran cada any natural, i com a màxim, un dia de permís quan alguna o algunes festivitats laborals d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per les Comunitats Autònomes, coincideixin amb dissabte aquell any.

Els empleats municipals que no puguin gaudir dels permisos indicats als paràgrafs anteriors per raó del servei públic (per exemple, la Policia Local, la brigada municipal d'obres, etc), tindran dret a gaudir-los amb posterioritat.

Dilluns, 31 de març de 2014

---

Article 48.l) de l'EBEP.

Por matrimonio, quince días.

E/48//1.

Per matrimoni, quinze dies naturals consecutius, en el termini d'una any a comptar de la data del casament. Requereix el lliurament de justificant acreditatiu.

E/48//2.

Per formació de parella estable (s'assimila a matrimoni): 15 dies naturals consecutius, en el termini d'un any a comptar de la data d'inici de la convivència. Requereix el lliurament de justificant acreditatiu. Es podrà gaudir únicament amb una periodicitat anual sempre i quan la unió sigui amb una nova persona.

Article 10 Llei de conciliació.

Permís per matrimoni d'un familiar.

Les persones a les quals és aplicable aquesta llei tindran 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.

C/10/0.

Els empleats municipals tindran 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 49.a) de l'EBEP.

Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

E/49/a/0.

Permís de maternitat: tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribuirà a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

Dilluns, 31 de març de 2014

No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que tots dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per què l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. En cas de filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la salut. 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.

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

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les quals corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

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

Sens perjudici del permís E/48/g/0, en els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra 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.

En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, de pare, a partir de la data de l'alta hospitalària.

El permís no es solaparà amb el període de vacances, la persona interessada gaudirà de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'iniciarà l'endemà de la data de finiment del permís.

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

Article 49.b) de l'EBEP.

Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Dilluns, 31 de març de 2014

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

E/49/b/0.

Permís per adopció o acolliment, tant 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 d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini s'explicarà a elecció del funcionari, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En el cas que tots dos progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ho de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les quals corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

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

Aquest permís no es solaparà amb els períodes de vacances, la persona interessada gaudirà de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

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

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les Lleis civils de les Comunitats Autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment simple una durada no inferior a un any.

Article 49.c) de l'EBEP.

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Dilluns, 31 de març de 2014

---

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

NOTA: Aquest permís es configura com un permís de 4 setmanes a l'empara de l'article 13 de la Llei de conciliació (Llei 8/2006, de 5 de juliol)

E/49/c/0.

El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

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

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

Aquest permís no es solaparà amb els períodes de vacances, la persona interessada gaudirà de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos contemplats en els apartats E/49/a/0 i E/49/b/0.

En els casos previstos en els apartats E/49/a/0, E/49/b/0 i E/49/c/0 el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

Article 12 Llei de conciliació.

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 o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze si en són tres o més.

C/13/0.

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 o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze si en són tres o més.

Article 49.d) de l'EBEP.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.



Dilluns, 31 de març de 2014

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

E/49/d/0.

Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons com pertocarà.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social íntegra, tindran dret a la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb disminució del 80% i del 60% de la retribució, respectivament, o 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 siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració Pública competent a casa cas.

Article 49.e) de l'EBEP.

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

E/49/e/0.

Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari tindrà dret, sempre que tots dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on vingui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent acreditat per l'informe del servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma o, si escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada

Dilluns, 31 de març de 2014

de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acolridor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Aquest permís es regirà per allò establert a la normativa vigent, que actualment és el Real Decreto 1148/2011, de 29 de juliol, para la aplicaci3n y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestaci3n econ3mica por cuidado de menores afectados por c3ncer u otra enfermedad grave.

Els requisits per accedir a la prestaci3n seran:

- Tenir un menor de 18 anys amb c3ncer o alguna de les malalties greus recollides a l'annex del Reial decret 1148/2011.
- Han de treballar tots dos progenitors, ja sigui per compte d'altri o per compte propi.
- Únicament es pot beneficiar de la prestaci3n un dels dos progenitors.
- La reducció de la jornada sol·licitada ha de ser de, almenys, el 50%.
- Es requereix període de carència:

1. Menors de 21 anys: no en necessiten.

2. Entre 21 i 25 anys: necessiten 90 dies en els 7 anys anteriors a la sol·licitud de la prestaci3n o 180 dies en el total de la vida laboral.

3. Amb 26 anys o més: 180 dies en els 7 anys anteriors a la sol·licitud de la prestaci3n o 360 dies en el total de la vida laboral.

La prestaci3n és del 100% de la base reguladora d'incapacitat temporal per contingències professionals, en proporci3n a la reducció de la jornada laboral.

Les causes de suspensi3n i extinci3n seran:

- Quan el menor tingui 18 anys
- Que s'acabi la necessitat de la cura directa, continuada i permanent del menor.
- Que es causi baixa en el Règim de la Seguretat Social.
- Que es reincorpori a l'activitat laboral
- Que s'exerceixi qualsevol feina o activitat incompatible amb la reducció de jornada.
- En cas de defunci3n del menor.
- En cas de defunci3n de la persona beneficiària de la prestaci3n
- Davant el reconeixement d'altres prestacions com la jubilaci3n, la incapacitat permanent, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o la lactància natural, i incapacitat temporal.

El reconeixement i gesti3n del pagament correspon a l'entitat gestora, Institut Nacional de la Seguretat Social, o a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social on la persona sol·licitant tingui coberta les contingències professionals.

Permís per baixa laboral o situaci3n assimilada.

1

Per malaltia o accident en situaci3n d'incapacitat temporal, es concedirà permís d'absència del lloc de treball, de conformitat amb l'article 12 d'aquest conveni, en el marc de la normativa sobre Seguretat Social, i que s'haurà d'acreditar mitjançant la baixa corresponent del sistema públic sanitari.

2

Per malaltia o accident en situaci3n assimilada a la baixa laboral, es concedirà un permís d'absència del lloc de treball, fins a un màxim de 2 dies a l'any, aportant justificant mèdic diferent de la baixa laboral, sense descompte en n3mina.

3

Per malaltia lleu o indisposici3n en situaci3n assimilada a la baixa laboral, es concedirà un permís d'absència del lloc de treball, fins a un màxim de 2 dies a l'any, aportant una declaraci3n responsable, sense descompte en n3mina.

Dilluns, 31 de març de 2014

4

Per assistència a facultatiu mèdic, proves mèdiques o tractament mèdic que no generi baixa laboral, es concedirà permís d'absència del lloc de treball, amb acreditació mitjançant justificant mèdic.

Quan la visita mèdica o prova tingui una durada igual o inferior a una hora, el justificant únicament haurà d'acreditar l'anomenada visita o prova mèdica, si té una durada superior, el justificant haurà d'indicar la data d'inici i finalització d'aquesta. En cas que no s'indiqui aquest últim extrem, s'aplicarà el període d'una hora.

Quan la visita o prova mèdica es realitzi en un municipi diferent del Papiol s'afegirà al temps de permís (una hora o la durada que s'acrediti) el necessari pels desplaçaments, que es fixa en dues hores addicionals."

4. Per gaudir dels permisos i llicències serà necessari, de forma ordinària, comunicar-ho prèviament per a la seva tramitació, amb una antelació mínima de 2 dies hàbils, sempre que sigui possible, a la UFRRHH i excepcionalment, es justificaran a posteriori davant la citada unitat.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sense perjudici dels procediments específics per a determinats col·lectius o empleats (Policia Local, etc).

5. Els fets i circumstàncies constitutius del dret a l'obtenció de permisos i llicències s'acreditaran per qualsevol forma admesa en dret, incloent-hi la declaració responsable quan no sigui possible l'acreditació per un altre mitjà.

6. L'Ajuntament podrà actualitzar i/o harmonitzar el catàleg de permisos i llicències previst a l'apartat 3 d'aquest article mitjançant resolució o acte administratiu, prèvia negociació amb la representació del personal. Aquest procediment d'actualització i/o harmonització del citat catàleg podrà iniciar-se d'ofici pel propi Ajuntament o a iniciativa de qualsevol dels representats del personal.

### Article 11

#### Excedències

El personal tindrà dret a excedència en els casos i les condicions establerts en la legislació vigent.

### Article 12

#### Baixes per malaltia

S'entén per baixa laboral o incapacitat temporal (IT) l'estat de malaltia en que es troba l'empleat/da amb més de dos dies per indisposició o que des de l'inici hagi estat ja determinat com a una incapacitat temporal.

En termes generals es garanteix el salari a tots els empleats que es trobin en situació d'IT o maternitat. S'abonarà la diferència entre la prestació econòmica que percebi del règim general de Seguretat Social i el salari que li correspon treballant activament, és a dir, els serà abonat el 100% de la mensualitat real. En el cas que per normativa superior jeràrquicament s'entri en contradicció amb aquest precepte prevaldrà la normativa superior, actualment aquesta impedeix aquest precepte quedant de la següent manera:

En el marc de l'article 9 del Real Decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir la estabilitat pressupostaria y de fomento de la competitivitat en relació a la prestació econòmica en situació d'incapacitat temporal del personal al servei de l'Ajuntament del Papiol es defineix de la següent manera:

a) Quan la situació d'incapacitat derivi de contingències comunes, durant els tres primers dies, es reconeixerà un complement retributiu del 50% de les retribucions que s'hagin percebut el mes anterior al que es causa la incapacitat. Des del quart dia fins al vintè, ambdós inclosos, el complement que es sumarà a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social arribarà fins al 75% de les retribucions que s'hagin percebut per aquest personal el mes anterior al que es causa la incapacitat. A partir del vint-i-unè dia, inclòs aquest, es complementarà la prestació fins al 100% de les retribucions que es van percebre el mes anterior a la incapacitat.

b) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social, es complementarà, des del primer dia, fins al 100% de les retribucions corresponents a l'anomenat personal en el mes anterior al que es causa la incapacitat.

Dilluns, 31 de març de 2014

c) Als efectes del què preveu l'apartat 5 de l'article 9 de la norma esmentada, es consideren supòsits degudament justificats, als efectes de complementar la prestació de la Seguretat Social fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior, durant tot el període de durada de la incapacitat temporal, els següents:

- Supòsits d'incapacitat temporal que vinguin motivades per hospitalització amb o sense intervenció quirúrgica
- Supòsits d'incapacitat temporal que vinguin motivades per intervencions quirúrgiques amb o sense hospitalització
- Supòsits d'incapacitat temporal que vinguin motivades per una situació de violència de gènere acreditades d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica L12004 de 28 de desembre.
- Supòsits d'incapacitat temporal que vinguin motivades per malalties greus segons el Decret 1148/2011, de 30 de juliol, o normativa equivalent.
- Supòsits d'incapacitat temporal que vinguin motivades per risc durant l'embaràs.

Les anteriors situacions hauran de ser acreditades per part del treballador. En aquells casos que per motius personals de confidencialitat el treballador no aporti l'acreditació expressa, haurà d'aportar un informe mèdic emès pel sistema públic de la seguretat social on consti que el motiu de la incapacitat temporal ve motivada per alguns dels supòsits anteriorment enumerats.

En cas de malaltia, si s'esdevé abans de les vacances pot ser al·legada com a motiu per a la modificació del període de vacances.

Les festes acumulades per excés d'hores treballades o el període de vacances mai no es podran incloure en el període de baixa per malaltia o accident. Quan la baixa afecti dies no laborals no es té dret a cap compensació posterior.

El primer dia de la baixa s'avisarà al Cap de Personal i el tercer dia s'haurà de fer arribar a l'empresa el comunicat de baixa mèdica emès pel seu metge de capçalera. La baixa serà amb data del primer dia.

Els comunicats de confirmació de situacions d'incapacitat temporal s'hauran de presentar cada setmana al Cap de Personal.

Les indisposicions entre un i dos dies caldrà justificar-les.

### Article 13

#### Extinció de relacions funcionaries

De qualsevol extinció de relacions funcionaries, siguin de funcionaris de carrera o interins, s'haurà de donar compte als delegats de personal.

### Article 14

#### Selecció, mobilitat i ascensos del personal

Correspon la determinació de la mobilitat del personal exclusivament a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura. Els canvis de lloc de treball del personal determinats per l'anomenada mobilitat no es podran fonamentar en una mesura arbitrària o sancionadora. Els esmentats canvis de lloc de treball es realitzaran entre el personal que reuneixi la categoria adient i, en cas d'igualtat, el de menys antiguitat, excepte quan hi hagi acord entre les parts interessades o amb la representació sindical.

Amb la finalitat d'afavorir la mobilitat de personal en l'àmbit municipal, s'estableix una bossa de sol·licituds de mobilitat horitzontal per a facilitar els oportuns trasllats quan coincideixin les característiques personals amb els perfils professionals dels llocs a cobrir. A aquest efecte, el personal interessat en el canvi de dependència remetrà les dades personals relatives a les seves característiques professionals i les seves preferències de treball al Cap de Personal, que gestionarà la informació proporcionada a l'efecte d'oferir en el seu moment els trasllats o permutes procedents i efectuar, si escau, les corresponents redistribucions d'efectius.

Amb la mateixa finalitat, i al marge d'aquesta bossa de mobilitat, la Corporació podrà procedir a efectuar convocatòries públiques de mobilitat horitzontal per cobrir les vacants anuals en l'Oferta d'Ocupació Pública prèviament a la seva cobertura per personal de nou ingrés.

Dilluns, 31 de març de 2014

---

Amb caràcter anual, l'Ajuntament donarà compte a l'òrgan de representació del personal de les previsions existents en matèria de procediments de mobilitat funcional, així com dels procediments realitzats i de les peticions rebudes durant el període precedent. Amb caràcter sectorial i en la mesa corresponent podran establir-se altres mecanismes que, sens perjudici de les facultats de la institució, garanteixin la publicitat i la participació sindicals.

### Article 15

#### Nomenaments d'interins

En els supòsits de nomenaments d'interins per al desenvolupament de llocs de treball permanents, l'Ajuntament proveirà definitivament la plaça en el termini establert a la legislació vigent.

### Article 16

#### Promoció interna i gratificacions per treballs de categoria superior.

La promoció interna per al personal laboral d'aquest Ajuntament es farà d'acord amb la legislació vigent, en especial, el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals.

La promoció es podrà basar entre d'altres en la productivitat, la carrera, la formació i qualificació adquirides, tenint en compte l'antiguitat.

Quan algun treballador realitzi tasques corresponents a categories superiors a les del seu lloc de treball, percebrà els emoluments que corresponguin a les funcions efectivament realitzades mentre les realitzi i sense que es consolidin, i sempre que aquesta situació excedeixi 1 mes i excepte suplències en vacances. Les diferències a percebre seran les corresponents al complement específic i del complement de destí.

No obstant això, en períodes inferiors a un mes o suplències, l'Ajuntament podrà establir factors de productivitat.

En cap cas, cap treballador farà una feina inferior a la seva categoria d'una manera continuada.

### Article 17

#### Seguretat i Salut laboral

En totes les matèries que afectin la seguretat i higiene en el treball seran d'aplicació les disposicions de les ordenances generals sobre aquests temes i la llei de prevenció de riscos laborals.

En tots els centres de treball hi haurà una farmaciola d'urgència totalment equipada.

Al personal comprès en l'àmbit del present Acord es practicarà amb caràcter voluntari, en funció de la feina que realitzi i amb càrrec a l'Ajuntament, com a mínim una revisió mèdica bianual, amb una exploració oftalmològica simple. Els resultats s'enviaran directament des del centre de revisió al centre de treball, que els farà arribar al treballador en el mateix sobre tancat.

L'Ajuntament vetllarà per adquirir els mitjans més adequats pel que fa a la protecció a la salut tant en aparells informàtics com de mobiliari.

### Article 18

#### Roba de feina

L'Ajuntament es compromet a facilitar a tot el personal que per raó del seu treball ho necessiti, sigui de plantilla o contractat per més o menys temps, la roba adequada a la temporada i a les tasques que realitzi i a la reposició immediata de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada. El procés d'entrega de la roba serà la següent:

Roba d'estiu: abans del dia 01 de març de cada any els treballadors entregaran una llista amb les peticions de roba d'estiu i talles a la persona encarregada de la prevenció, seguretat i salut laboral per part de l'Ajuntament. La roba serà entregada abans del dia 01 de maig del mateix any.

Roba d'hivern: abans del dia 15 de setembre de cada any els treballadors entregaran una llista amb les peticions de roba d'hivern i talles a la persona encarregada de la prevenció, seguretat i salut laboral per part de l'Ajuntament. La roba serà entregada abans del dia 15 de novembre del mateix any.

Dilluns, 31 de març de 2014

---

L'encarregat de gestionar la petició de roba en el cos de la policia local serà el Cap de policia, que podrà gestionar-ho segons el seu reglament intern.

Seguidament s'enumeren les peces que com a màxim lliurarà l'Ajuntament:

- Personal de la policia local:

L'Ajuntament proporcionarà als membres del cos de la Policia Local els uniformes, material i insígnies corresponents al càrrec que desenvolupen, la dotació i durada serà la següent:

D'una temporada:

2 camises/polo màniga curta  
2 camises/polo màniga llarga  
2 pantalons d'estiu  
2 pantalons d'hivern  
1 parell calçat estiu  
1 parell calçat hivern

De dues temporades:

1 Jersei  
1 gorra estiu  
1 gorra hivern

De tres temporades:

1 impermeable  
1 anorac  
1 armilla refractaria  
1 guants

Quan sigui necessari:

Casc moto  
Guants moto  
Cinturó complert  
Manilles  
Defensa  
Guants anti-tall  
Xiulet  
Fundes

Es podrà sol·licitar roba extra quant es justifiqui el seu desgast o així s'autoritzi pel regidor corresponent, previ informe del cap de policia o responsable designat.

Article 19

Especificitats del règim de funcionament del cos de policia local

Policia Local

Els membres del cos de la policia local restaran subjectes al Reglament Intern del Cos en tots els paràgrafs que no inclouen aquest conveni o els que siguin d'especial aplicació.

Bossa d'hores

Es crea una bossa d'hores per poder tenir un control de les hores no retribuïdes econòmicament i per poder efectuar un recompte en fraccions (15, 30 i 45 minuts)

Interval horari de Festa Major

Dilluns, 31 de març de 2014

Per al cos de policia local l'horari del dia especial de Festa Major queda definit segons el següent:

- Des de les 22.00 hores de la vigília de Festa Major fins les 22.00 hores del diumenge posterior a Festa Major.

Vacances

El total de dies naturals que han de gaudir els membres del cos, serà de 31.

Retribucions

L'estructura retributiva del personal de la policia local serà el que es determini segons el procés corresponent es podran adaptar a les especificitats del cos. Actualment es troba vigent l'acord plenari 0507P10 de data 09 de desembre de 2010, que regula el complement específic de la totalitat del cos, i la productivitat del sergent i els caporals de carrera.

## CAPÍTOL 3

Drets econòmics

### Article 20

Retribucions

1. L'estructura retributiva del personal funcionari serà el que resulti del que es disposi en les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat.

2. El personal interí rebrà el 100% de les retribucions bàsiques i complementàries que correspondrien a un treballador que ocupés la plaça. Llevat del cos de la policia local que es regirà segons les especificitats del règim de funcionament de l'article 19.

3. Tots els conceptes retributius hauran d'especificar de forma clara i inequívoca en la nòmina, que estarà a disposició de l'interessat/da cada fi de mes.

Les nòmines seran entregades respectant el dret a la intimitat de cada empleat/da, preferentment mitjançant el correu electrònic o consulta on-line.

6. En defecte de modificació mitjançant el pacte laboral modificatiu, les categories i subcategories econòmiques o retributives seran les vigents en el moment de la formalització del present instrument de negociació col·lectiva.

5. L'increment retributiu que correspongui anualment per al personal de l'Ajuntament serà el que resulti del que es disposi en les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat.

### Article 21

Antiguitat

Per a tot el personal funcionari es reconeix l'antiguitat a tots els efectes des de la primera relació de serveis, ja sigui en règim funcionarial, laboral o dels antics contractes administratius, amb l'administració pública que van signar amb efectes econòmics des del primer dia de la relació de treball.

L'import dels triennis es calcularà d'acord amb el seu règim i s'abonaran d'acord amb el grau de més categoria assolit.

### Article 22

Nocturnitat

La nocturnitat està destinada a retribuir aquella jornada de treball que es realitza entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

La valoració del plus de nocturnitat per els torns de jornada laboral compresos entre les 22 i les 6 hores s'acorda en 1EUR/hora i 2 EUR/hora per la policia local.



Dilluns, 31 de març de 2014

---

### Article 23

#### Renovació permís de conduir

A tot el personal que per la seva activitat li sigui exigit el permís de conduir B-2 o BTP, per la corporació, els hi seran abonades les despeses de la seva renovació, prèvia petició per escrit a l'Ajuntament, juntament amb el comprovant o factura de les despeses corresponents.

### Article 24

#### Valoració dels llocs de treball

1. La valoració del llocs de treball es la que resulta de la Relació de Llocs Treball (RLT) o instrument d'ordenació de personal substitutori previst a l'EBEP (catàleg retributiu etc.).
2. El nivell de complement de destí i l'import del complement específic són els que resulten de la RLT o instrument substitutori.
3. Per fer el seguiment de la valoració dels llocs de treball la Comissió Mixta de control, seguiment i desenvolupament prevista a l'article 5.2, avaluarà l'estudi comparatiu econòmic dels llocs de treball que fa la Diputació, amb una periodicitat aproximada de 2 anys. Segons les conclusions d'aquesta comissió es valorarà la necessitat d'actualitzar l'avaluació dels llocs de treball existent en cada moment.

### Article 25

#### Pagues extraordinàries

S'abonarà a tot el personal una paga ordinària en el mes de juny i una altra el mes de desembre, que seran fetes efectives abans del dia 24 de juny i al 25 de desembre, respectivament.

### Article 26

#### Dietes i quilometratge

##### Dietes

Per als treballadors/es dels diferents serveis de l'Ajuntament del Papiol que per motius de servei hagin de romandre en situació de servei fora del seu horari habitual, els àpats de dinar o sopar seran a càrrec de l'Ajuntament, segons barems estipulats.

S'aplica el règim de dietes vigent per als treballadors que, de manera circumstancial i autoritzat degudament, exerceix la seva tasca fora del terme municipal.

##### Quilometratge i ús de vehicle particular.

- a. El personal que utilitzi vehicle propi, amb l'autorització escrita de les àrees corresponents per desplaçar-se per motius de treball, ha de percebre la quantitat per quilòmetre. S'estableix per la quantitat de 0.23 EUR/km serà anualment actualitzada amb l'IPC corresponents.
- b. Quan un treballador/a, fent ús del seu vehicle particular per raons de servei, patís un accident, i sempre que aquest no hagi estat com a conseqüència d'una conducció negligent, temerària o sota els efectes de l'alcohol o estupefaents, l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses no garantides per l'assegurança del vehicle, d'acord amb la resolució acordada per la Comissió Mixta de control, seguiment i desenvolupament prevista a l'article 5.2. Cada cas s'avaluarà i es tractarà independentment en funció de les seves causes i les seves conseqüències.

### Article 27

#### Règim disciplinari

El règim disciplinari del personal funcionari està subjecte al que disposa l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la normativa de desenvolupament.

Les sancions són revisables per la jurisdicció contenciosa/administrativa.

Dilluns, 31 de març de 2014

---

### Capítol 4 Prestacions socials

#### Article 28 Premi d'antiguitat

Els treballadors en actiu que compleixin 20 anys de serveis prestats en aquest Ajuntament seran homenatjats amb un premi equivalent a 15 dies naturals de vacances.

Quan compleixi 30 anys de serveis prestats a l'Ajuntament sense interrupció, seran homenatjats amb un obsequi commemoratiu i un premi equivalent a 30 dies naturals de vacances.

Quan compleixi 40 anys o més de serveis prestats a l'Ajuntament sense interrupció, rebran un homenatge, una gratificació en metàl·lic a una mensualitat i 30 dies naturals de vacances.

#### Article 29 Jubilacions Incentivades

S'abonarà l'import íntegre de l'últim mes en què es produeixi la jubilació incentivada.

L'Ajuntament de El Papiol establirà uns premis per jubilació, per tots els treballadors que acreditin més de 10 anys de servei a l'Ajuntament del Papiol, a partir dels següents barems:

- als 60 anys, l'equivalent a 15 mensualitats (comptant la darrera nòmina, i en la que entraria el sou base + CD + CE)
- als 61 anys, l'equivalent a 12 mensualitats
- als 62 anys, l'equivalent a 10 mensualitats
- als 63 anys, l'equivalent a 6 mensualitats
- als 64 anys, l'equivalent a 3 mensualitats

Es preveu la possibilitat d'estudiar altres propostes a títol individual que optimitzin la finalitat del present article.

Els treballadors que es vulguin acollir a la jubilació incentivada hauran de comunicar-ho abans del 15 de setembre de l'any anterior a la jubilació.

#### Article 30 Jubilació

La jubilació forçosa es produirà efectivament el dia que el treballador arribi a l'edat reglamentària establerta a les lleis laborals corresponents.

#### Article 31 Defuncions

En cas de defunció s'abonarà l'import íntegre del mes en què es produeixi, equivalent a una mensualitat.

#### Article 32 Formació Professional

L'Ajuntament assegurarà una formació teòrica i pràctica permanent a través de cursos d'especialització i perfeccionament i programes adequats a les exigències dels serveis, a càrrec de l'Ajuntament

Sempre que sigui possible es faran les classes dins la jornada laboral, amb obligatorietat d'assistir-hi un cop aprovada la inscripció, quan no en resultin perjudicats els serveis.

L'Ajuntament facilitarà l'assistència dels treballadors municipals als cursos d'especialització i perfeccionament organitzats per les diverses administracions o ens públics, a les jornades, seminaris i activitats relacionades directament amb les funcions dels corresponents llocs de treball, abonant anticipadament les despeses d'inscripció, sempre i quan el servei ho permeti.

Dilluns, 31 de març de 2014

L'Ajuntament tindrà cura de l'ensenyament i perfeccionament de la llengua catalana per part dels treballadors, mitjançant l'organització de cursos, en la mesura que sigui possible.

### Article 33

#### Fons social i bestretes

1. De conformitat amb el pacte SISÈ del conveni de data 20 de desembre de 2012 (aprovat per acord Plenari núm. 0801P13 de data 14 de febrer de 2013, es crea el Fons Social del personal municipal de l'Ajuntament del Papiol que resta subjecte a la següent regulació bàsica:

- a) El seu àmbit de protecció inclourà al personal funcionari i al laboral.
- b) El fons s'estructura en dos apartats, el d'acció social general i el d'acció social compensatòria.
- c) El finançament del fons serà mix i es nodrirà tant del reintegrament total o parcial de préstecs a personal, com d'aportacions pressupostàries.
- d) En la distribució del fons participaran els representants del personal mitjançant l'òrgan col·legiat de participació que s'estableixi, i en el seu defecte, mitjançant la Comissió Mixta de control, seguiment i desenvolupament del conveni col·lectiu i de l'acord regulador prevista a l'article 5.2.
- e) L'Ajuntament completarà en el marc d'aquestes bases, la regulació del Fons creat, prèvia negociació amb la representació del personal.
- f) L'òrgan competent per aprovar la regulació interna complementària, serà el que ho sigui per raó de la quantia.

2. Cada treballador podrà obtenir, en concepte de bestreta i restant el seu atorgament a discrecionalitat de l'Ajuntament, fins a dues mensualitats. L'import s'haurà de retornar prorratejat en un termini màxim de 12 mesos des de la seva concessió; no podran coincidir dues bestretes de forma simultània.

### Article 34

#### Assegurances

1. L'Ajuntament garanteix l'assistència i defensa jurídica al personal subjecte a aquest acord que la pugui necessitar a causa de conflictes derivats i/o accions derivades o relacionades de l'exercici de les funcions com d'empleat municipal.

2. L'Ajuntament ha de garantir la cobertura de responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials. En són exempts els casos en què el responsable és condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

### Capítol 5

#### Drets Sindicals

### Article 35

#### Drets del delegat de personal

Els delegats de personal disposaran de fins a 16 hores mensuals per desenvolupar funcions. En aquestes hores no es computaran les emprades en reunions convocades a instància de l'Ajuntament, en negociacions col·lectives o en reunions de la Comissió Mixta de control, seguiment i desenvolupament.

Per a qualsevol acte de representació, els delegats de personal estan obligats a comunicar al seu superior jeràrquic la seva absència amb 2 dies d'antelació.

Els delegats de personal es reuniran amb la freqüència necessària i imprescindible, comunicant-ho amb 2 dies d'antelació al seu superior jeràrquic. Per raons d'urgència es podran reunir comunicant-ho abans del seu inici i indicant el motiu de la urgència.

L'Ajuntament facilitarà una sala per a l'ús dels delegats de personal, així com els mitjans materials perquè desenvolupin les seves funcions. També es preveu la utilització del correu electrònic per la transmissió d'informació d'interès sindical d'acord amb els criteris d'utilització que es determini com a norma general pels treballadors municipals.

Dilluns, 31 de març de 2014

---

Els delegats de personal, mancomunadament, estan legitimats per iniciar els corresponents procediments administratius, i exercitar les accions en via administrativa o judicial en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves funcions.

Els delegats de personal estan legitimats per convocar reunions o assemblees de treballadors/es a tal efecte:

a. Cal comunicar per escrit la seva celebració al responsable de Personal amb una antelació de 48 hores, indicant l'hora, el lloc i l'ordre del dia. Si abans de les 24 hores anteriors a la seva celebració no hi formulés cap objecció mitjançant una resolució motivada, es podrà celebrar.

b. Els delegats de personal seran els representants del seu desenvolupament.

Els delegats de personal tindran dret a un espai físic tipus tauler d'anuncis per poder penjar informació laboral d'interès pels treballadors, en un lloc visible i de fàcil accés pels treballadors. També tindran dret de tenir un espai virtual per penjar el mateix tipus d'informació.

### Article 36

#### Garanties sindicals

El delegat de personal disposarà de les següents garanties en l'exercici de les seves funcions:

1. No ser sancionat ni traslladat per raons d'afiliació o de l'exercici dels seus drets.
2. No ser discriminat en la seva promoció econòmica/professional en raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació.
3. Distribuir lliurement als treballadors/es tot tipus de publicacions d'interès professional i sindical.
4. Rebre informació.
5. Informar prèviament.
6. Control i vigilància sobre el compliment de la normativa laboral.
7. Negociació col·lectiva
8. Participar en la gestió d'obres socials dels treballadors.
9. Lliure relació amb els representants de l'Ajuntament.
10. Control de les condicions d'higiene i seguretat.
11. Col·laborar en l'establiment de mesures de millora en el treball.
12. Participar en la fixació de serveis mínims.
13. Disposar del temps legal per desenvolupar les seves funcions
14. Col·laborar en la confecció de les bases per a la contractació de personal.

Barcelona, 20 de febrer de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès