

RESOLUCIÓ

TRE/3980/2007, de 9 d'octubre, 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 Malgrat de Mar per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0814742).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Malgrat de Mar, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de febrer de 2007, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball;

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

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Malgrat de Mar per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0814742) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 9 d'octubre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Malgrat de Mar, per als anys 2007 i 2008

CAPÍTOL I

Condicions generals

Article 1

Àmbit funcional i personal

Aquest acord afecta els funcionaris/àries de carrera i interins de l'Ajuntament de

Malgrat de Mar. Així mateix serà d'aplicació al personal d'altres administracions en situació de comissió de serveis a l'Ajuntament.

Article 2

Àmbit temporal

La durada d'aquest Acord serà de 2 anys i s'estén fins al 31 de desembre de 2008.

Un cop feta la denúncia, amb una antelació màxima de 90 dies naturals a l'acabament d'aquest Acord, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins del termini dels 30 dies següents.

Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Acord, el present mantindrà la seva vigència.

Aquest Acord entrarà en vigor el dia de la seva aprovació per part del Ple de l'Ajuntament i quedarà constància d'aquest fet, per mitjà de diligència, al final d'aquest.

Les condicions econòmiques de l'Acord tindran efectes des del dia 1 de gener de 2007.

Article 3

Clàusula de garantia "ad personam"

Es garanteix el respecte als drets adquirits mitjançant qualsevol acord o disposició que no vulneri l'ordenament jurídic. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que s'estableix aquí.

Article 4

Comissió d'Interpretació i de Seguiment (Comissió Paritària)

1. Dintre del termini dels 15 dies següents a l'entrada en vigor del present Acord, es constituirà una Comissió de Seguiment, Control i Desenvolupament, si escau, de les normes contingudes en aquest Acord. Aquesta Comissió estarà composta per 2 membres de la Comissió Negociadora de la Junta de Personal i pels representants que en el mateix nombre l'Ajuntament designi.

2. La Comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim amb caràcter bimensual l'últim dijous de cada mes senar i amb caràcter extraordinari, si ho acorden les parts, en cas de raons d'urgència reconeguda.

3. Els membres de la Comissió podran delegar de manera expressa el seu vot en qualsevol dels altres membres.

4. Els components de la Comissió podran comptar amb l'assistència d'assessors a les seves deliberacions, els quals actuaran amb veu però sense vot.

5. Els acords que es prenguin com a conseqüència dels treballs de la Comissió Paritària podran incorporar-se a aquest Acord. Els esmentats acords seguiran el procediment establert en cada cas per a la seva eficàcia i seran d'aplicació l'endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial* de la Província.

6. Els acords subscrits, o les que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis) es traslladaran a la Comissió de Seguiment i Interpretació per tal de fer, si així correspon, el seu estudi i la seva adequació per a aquest Acord.

Article 5

Comissions sectorials

Es reconeix un àmbit descentralitzat de negociació col·lectiva per a la interpretació i el desenvolupament dels aspectes propis dels sectors que s'estableixin de comú acord entre la corporació i els òrgans de representació entorn de les matèries següents:

- a) Les condicions específiques de treball del personal del sector corresponent.
- b) L'aplicació i el desenvolupament, en aquest sector, dels acords assolits en l'àmbit general.

Article 6

Conflicte entre normes

En cas de conflictes originats entre els preceptes de 2 o més normes, tant estatals o locals com pel mateix Acord, es resoldran en primera instància per la Comissió d'Interpretació i de Seguiment (Comissió Paritària) de l'Acord. En cas de desacord, les parts se sotmetran al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) o al Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL 2

Condicions econòmiques

Article 7

Determinació de les retribucions

Les retribucions íntegres per cadascuna de les categories, grups, escales i llocs de treball i per als diferents exercicis seran les que figurin en la relació de llocs de treball que aprovarà el Ple de l'Ajuntament junt amb l'aprovació dels pressupostos municipals, i en el seu cas, modificacions posteriors.

Article 8

Incrementos salarials

1. Amb caràcter general l'increment de les retribucions durant els anys de vigència de l'Acord serà l'autoritzat per la Llei de pressupostos de l'Estat per a cada exercici.

2. Ambdues parts manifesten la voluntat de respectar el poder adquisitiu dels funcionaris de l'Ajuntament de Malgrat de Mar i ajustar en tot moment, d'acord amb les previsions legals i amb la voluntat expressada, les retribucions del personal.

3. En el cas que l'Estat o la Generalitat de Catalunya estableixin pagues úniques per recuperar el poder adquisitiu d'anys anteriors, també s'han de fer extensives al personal de l'Ajuntament de Malgrat de Mar de forma lineal i com a paga única.

Article 9

Conceptes retributius

Els conceptes retributius del personal de l'Ajuntament de Malgrat de Mar afectat per l'àmbit d'aquest Acord són els que determina el Reglament del personal al servei dels ens locals de Catalunya, aprovat per Decret 214/1990, de 30 de juliol, i quantes disposicions conformen l'Estatut i el Règim del personal al servei de l'Administració local: retribucions bàsiques (sou, triennis, pagues extraordinàries), retribucions complementàries (complement de destinació, complement específic, complement de productivitat i gratificacions per serveis extraordinaris).

Article 10

Antiguitat

A tots els funcionaris/àries de l'Ajuntament de Malgrat de Mar, inclosos dins l'àmbit de l'Acord se'ls computarà l'antiguitat per triennis, d'acord amb l'import de les taules per cada grup que es fixin anualment a la legislació vigent, i se'ls aplicarà en les mateixes condicions.

El personal que s'integri en un altre grup, percebrà el trienni perfeccionats en el grup anterior pel seu import corresponent i els que perfeccioni en el nou grup per l'import corresponent a aquest, encara que una part del període de 3 anys, els serveis s'haguessin prestat en el grup anterior. Així mateix, a aquests efectes, es reconeixeran els serveis prestats a altres administracions.

Els triennis vençuts comptaran a efectes retributius des del dia 1 del mes en què vencin.

Article 11

Nivells de complement de destinació

L'assignació dels nivells dels llocs de treball es realitzarà mitjançant la relació de llocs de treball. Si el lloc de treball no es troba inclòs dintre d'aquesta, la seva creació correspondrà el Ple de l'Ajuntament que determinarà el nivell, atenent criteris d'especialització, responsabilitat, competència i prefectura.

D'acord amb el Reial decret 158/1996, de 2 de febrer, el complement de destinació ha de quedar fixat d'acord amb els següents mínims i màxims:

G: grup i categoria assimilada; NM: nivell mínim; NMA: nivell màxim.

| G | NM | NMA |
|---|----|-----|
| A | 20 | 30 |
| B | 16 | 26 |
| C | 11 | 22 |
| D | 9 | 18 |
| E | 7 | 14 |

Els imports que corresponen als diferents complements de destinació seran els que s'estableixin anualment en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior. En cap cas no podrà ser superior al màxim previst per a cada grup.

Article 12

Complement específic

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, penositat i altres. La quantia ha de ser fixada pel Ple municipal i ha de figurar en un catàleg o relació de llocs derivat de la plantilla i ordenat per llocs de treball.

Article 13

Complement de productivitat

1. El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb què el treballador desenvolupa el seu treball.

2. D'acord amb el que estableix la normativa vigent, el Ple municipal aprovarà la quantitat global corresponent al complement de productivitat, mitjançant el Pressupost. La distribució individualitzada de l'esmentat complement la realitzarà l'alcalde o òrgan delegat. Les quantitats que es concedeixin per aquest concepte seran de coneixement públic de tot el personal i dels representants sindicals.

Article 14

Gratificacions

Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització, es fan a més a més de l'horari habitual de cada treballador. Als efectes de la retribució, les quantitats s'estableixen en les taules salarials, i es distingeixen les hores fetes en dies laborals de les hores nocturnes entre les 10 de la nit i les 6 del matí i de les fetes en diumenge o els dies declarats expressament festius en cada calendari laboral anual.

Les hores extraordinàries que s'han de fer a conseqüència de les necessitats del servei es computen mensualment i s'han d'abonar en la nòmina en un termini màxim de 2 mesos.

Correspon al Ple de la corporació determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de gratificacions. Correspon a l'alcalde o òrgan delegat l'assignació individualitzada.

El quadre de gratificacions extraordinàries està format per:

1. Hores extraordinàries

El personal municipal pertanyent a grups i categories assimilades C, D i E, i els caporals i agents de la Policia Local acreditarà el dret al cobrament d'aquesta gratificació extraordinària sempre i quan siguin requerits per a portar a terme treballs fora de la jornada habitual, per necessitats específiques del servei, imprevistos o causa major.

a) Hores extres personal Policia Local

C: concepte; I: import / hora.

| C | I |
|--|-------|
| Hora extra ordinària, festiva o nocturna | 19,14 |

Aquest imports s'actualitzaran d'acord amb l'article 8.

b) Hores extres resta de personal

C: concepte; I: import / hora.

| C | I |
|-------------------------------|-------|
| Hora extra ordinària | 15,00 |
| Hora extra festiva o nocturna | 17,51 |

Aquest imports s'actualitzaran d'acord amb l'article 8.

2. Servei partit policia local

Els policies locals, agents i caporals, que per expressa assignació realitzin el torn de servei partit rebran una gratificació per aquest concepte.

Es fixa una quantitat de 207,00 euros per mes, o proporcional 10,35 euros dia treballat.

Aquest import s'actualitzarà d'acord amb l'article 8.

3. Nocturnitat de la policia local

Els policies locals, agents i caporals, que per expressa assignació realitzin de manera rotativa, el torn de servei de nit rebran una gratificació per aquest concepte.

Es fixa una quantitat de 300,50 euros per mes, o proporcional 15,03 euros dia treballat.

Aquest import s'actualitzarà d'acord amb l'article 8.

4. Nocturnitat de la resta de personal

Els funcionaris/àries que realitzin els seu servei ordinari a la nit rebran una gratificació en aquest concepte. En tot cas es pagarà proporcionalment, segons les hores treballades a la nit i segons el dies treballats durant el període mensual.

Es fixa una quantitat de 300,50 euros per mes, o proporcional al temps treballat (15,03 euros dia treballat i 2,00 euros hora treballada).

Aquest import s'actualitzarà d'acord amb l'article 8.

5. Servei d'intervenció immediata de la brigada d'enllumenat

Els funcionaris/àries adscrits al Servei d'Enllumenat, realitzaran un servei de guàrdia, per atendre les emergències degudament justificades que sorgeixin fora de l'horari laboral, tant pel que afecta les instal·lacions de la xarxa d'enllumenat públic, com els altres béns i/o edificis dependents de la corporació local, i que estiguin directament relacionades amb el seu servei.

Aquest servei de guàrdia es realitzarà genèricament de la forma que es descriu a continuació:

El dies laborals, començarà la guàrdia a partir de la finalització de l'horari establert com a jornada laboral i acabarà a l'inici de la jornada del dia següent.

Els dissabtes, diumenges i dies festius, es mantindrà el servei de guàrdia durant les 24 hores consecutives.

En tot cas, fora de l'horari laboral, hi haurà permanentment un treballador del Servei d'Enllumenat localitzable i disponible, per atendre amb la major celeritat les urgències relacionades amb el servei que poguessin sorgir.

Es fixa una quantitat de 300,00 euros per mes.

Aquest import s'actualitzarà d'acord amb l'article 8.

L'import serà retribuint de forma homogènia per a cada treballador que estigui adscrit al sistema del servei de guardià.

6. Serveis extraordinaris durant els dies de Festa Major, dies de festes nadalenques i Setmana Santa

Quan de forma necessària i sense possibilitat d'ajornament fossin requerits els serveis de funcionaris/àries durant els dies de Festa Major, dies de festes nadalenques, Setmana Santa i Reis Mags rebran una gratificació extraordinària segons el següent barem:

C: concepte; I: import.

| C | I |
|---|------------|
| Fins a 3 hores | 34,42 hora |
| De 3 hores fins a 8 hores | 206,41 |
| Totes les hores que superin les 8 hores realitzades | 23,70 hora |

Aquest imports s'actualitzaran d'acord amb l'article 8.

Queda determinat que un mateix treballador no podrà percebre el pagament de les 3 primeres hores realitzades si el període global treballat les supera i per tant s'acull a l'apartat b). Així com, si un treballador supera les 8 hores realitzades, a més del pagament únic, se li retribuiran les restants per l'import especificat en l'apartat c).

El calendari anual de dies especials es pactarà a finals de l'any anterior i sempre es mantindrà la quantitat de 13 dies especials a l'any.

Es crearà un grup concret de funcionaris/àries que amb un compromís ferm portarà a terme aquest serveis extraordinaris.

7. Compensació per compareixença als jutjats o d'altres organismes públics

El personal de la Policia Local que tingui que assistir al jutjat, prèvia citació i sempre que sigui en horari no laboral es retribuirà de la següent manera:

C: concepte; I: import.

| C | I |
|---|--------|
| Citació en el partit judicial o jutjat de Blanes | 72,50 |
| Citació fora del partit judicial o Audiència Provincial | 121,00 |
| Citació metge forense | 36,25 |

Aquest import s'actualitzaran d'acord amb l'article 8.

Els desplaçaments es realitzaran en vehicle propi sempre que sigui possible.

8. Serveis de la policia local els dies 24 i 31 de desembre

El policies locals que treballin en el torn de nit els dies 24 i 31 de desembre tindran la consideració de servei especial i percebran un complement de productivitat de 150,25 euros per dia treballat.

Aquest import s'actualitzarà d'acord amb l'article 8.

9. Serveis de caps de setmana

Els funcionaris/àries, que treballin els caps de setmana tindran la consideració de serveis especials i percebran un complement de productivitat de 34,42 euros per dissabte o diumenge treballat.

El complement no serà aplicable quan es presti servei de reforç.

Aquest import s'actualitzarà d'acord amb l'article 8.

10. Serveis de consergeria d'instal·lacions esportives els caps de setmana

Els conserges d'instal·lacions esportives que treballin els caps de setmana tindran la consideració de serveis especials i percebran un complement de productivitat de 300,38 euros mensuals. (Els mesos de vacances no es percebrà el complement).

Aquest import s'actualitzarà d'acord amb l'article 8.

11. Servei d'intervenció immediata de les brigades de via pública i espais verds

Mensualment el cap de les brigades designarà 2 persones adscrites al serveis d'Obres o Jardineria que estaran a disposició o guàrdia durant tot el dia i per tant fora de l'horari laboral.

Es fixa una quantitat de 300,00 euros per mes.

Aquest import s'actualitzarà d'acord amb l'article 8.

El servei de guàrdia serà opcional entre el personal qualificat i rotatiu equitativament entre els funcionaris que el realitzin.

L'import serà retribuït de manera homogènia per a cada treballador/a que estigui adscrit al sistema del servei de guàrdia.

12. Jornada especial del personal d'instal·lacions esportives i conserges de col·legis públics

El personal de les instal·lacions esportives i els conserges dels col·legis públics que realitzin una jornada de 40 hores setmanals percebran un complement de productivitat de 124,00 euros mensuals.

Aquestes quantitats seran actualitzades d'acord amb l'article 8.

13. Serveis a la biblioteca els dissabtes

El personal de la biblioteca que treballi el dissabte percebrà una compensació econòmica de 23,10 euros per dissabte treballat.

Aquesta quantitat serà actualitzada d'acord amb l'article 8

14. Indemnització per assistència a pràctiques de tir en hores fora de servei

Es fixa una indemnització per assistència a pràctiques de tir en hores fora de servei de 50,00 euros (les dietes de desplaçament estant incloses en la indemnització).

Aquesta quantitat serà actualitzada d'acord amb l'article 8.

Article 15

Pagues extres

Tots els funcionaris/àries de l'Ajuntament de Malgrat de Mar rebran 2 pagues extraordinàries a l'any, que s'acreditaran els mesos de juny i desembre respectivament. Seran senceres, és a dir, retribucions bàsiques més la totalitat de complementàries, excepte les gratificacions per serveis extraordinaris. El personal amb antiguitat inferior a l'any percebrà la part proporcional d'aquestes pagues.

El personal de nou ingrés ha de percebre de cadascuna d'aquestes pagues la part proporcional al temps treballat.

Article 16

Dietes i quilometratge

Les indemnitzacions sobre aquests conceptes són les que la llei determina i concretament les establertes a continuació.

El personal municipal que, degudament autoritzat i de forma circumstancial hagi d'exercir la seva tasca fora del municipi de Malgrat de Mar, li serà d'aplicació el que disposa el Reial decret 462/2002 sobre indemnitzacions per raó del servei i aplicació de les corresponents revisions que es facin dels imports de les esmentades indemnitzacions segons publicacions del BOE.

Especialment es fixa el següent quadre:

a) Assistència a curs a l'Escola de Policia de Catalunya per part de funcionari en pràctiques (inclou despeses de peatges, quilometratge i dinar): 18,030363 euros per dia.

b) Serveis, assistències a cursos i similars disposant del propi vehicle: 0,218977 euros per km.

c) El total de despeses en concepte de transports públics, peatges i aparcament sempre justificades.

Els imports dels apartats a) i b) seran actualitzats d'acord amb l'article 8.

Els desplaçaments es faran en vehicle propi, només en el cas en que no sigui possible fer-los en transport públic.

Article 17

Supressió de serveis extraordinaris. Compensació per dies festius

Conscients les parts de la greu situació d'atur existent i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, es tendirà a la supressió total dels serveis extraordinaris.

En cap cas la prestació de serveis extraordinaris no tindrà caràcter habitual i continuat, i es limitarà a casos d'emergència.

En els supòsits de causes imprevistes de malaltia o accident, canvi de torn de treball o manteniment d'instal·lacions caldrà contractar temporalment i/o parcialment, tal com preveuen les lleis vigents, abans que el personal de plantilla de l'Ajuntament hagi de realitzar serveis extraordinaris, i s'escullen les persones mitjançant les proves selectives i es confeccionen llistes d'espera.

La prestació de serveis extraordinaris serà voluntària i rotativa i no excedirà del nombre de tot el que es disposa en la legislació vigent. El control s'establirà diàriament i l'Ajuntament cada trimestre informarà la Junta de Personal dels serveis extraordinaris realitzats, tal com de les causes que els motivaren i de la necessitat de la seva realització.

L'abonament dels serveis extraordinaris realitzats dins la primera quinzena es farà efectiu el mes següent de la seva realització i els realitzats la segona quinzena s'abonaran dintre del segon mes.

Tot i això, sempre que sigui possible, es compensarà la realització de serveis extraordinaris amb dies festius, d'acord amb el barem següent:

a) Per cada hora de servei extraordinari prestat en dia feiner: 1 hora i 45 minuts de descans.

b) Per cada hora de servei extraordinari prestat en dia festiu o nocturna: 2 hores i 15 minuts de descans.

c) Per cada hora de servei extraordinari nocturn en dia festiu: 2 hores i 45 minuts de descans.

Es considerarà horari nocturn l'establert entre les 22 i les 6 hores de l'endemà.

Les hores acumulades per aquest motiu es gaudiran de comú acord amb el cap del servei i respectant les necessitats del servei.

Els treballs especials que impliquin una dedicació extraordinària, fora de la jornada habitual, seran conceptuats i retribuïts com a gratificacions. Tindran caràcter excepcional i en cap cas no seran fixes en la seva quantia ni periòdics en el seu meritament. Se n'informarà la Junta de Personal.

Article 18

Substitucions

1. El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.

2. No obstant això, en aquells casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal, vacances, incapacitat laboral transitòria, etc., s'assignin sempre per escrit, amb decret, i es desenvolupin funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitats superiors, la persona que substitueixi percebrà un increment retributiu equivalent al 100% de la diferència retributiva bruta dels complements existent entre ambdós llocs de treball i durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.

En qualsevol cas, la part retributiva assignada per aquests conceptes haurà de figurar a la nòmina del mes immediatament posterior com un concepte retributiu transitori.

La substitució d'un encarregat de les brigades es realitzarà amb un oficial qualificat del mateix servei i no per cap altra persona aliena a aquest servei.

3. Els agents de la Policia Local que realitzin les funcions de responsable de servei percebran un complement de 18,00 euros dia. Aquesta quantitat serà actualitzada d'acord amb l'article 8.

CAPÍTOL 3

Condicions de treball

Article 19

Organització del treball

1. L'organització del treball és feina de la corporació, que ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

2. Els canvis organitzatius, individuals i col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Acord, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es negociaran amb la Junta de Personal en un termini mínim de 15 dies.

3. La Junta de Personal emetrà un informe del trasllat total o parcial d'instal·lacions i el cessament o la modificació de la prestació de serveis quan afecti personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord.

Article 20

Segona activitat

L'Ajuntament podrà establir criteris per a la declaració de segona activitat del personal de l'Ajuntament. A l'efecte es podrà determinar anàlegs o similars als establerts per la regulació de la segona activitat de la Policia Local, establerta als articles 43 i 44 de la Llei 16/1991, policies locals i al Reglament orgànic de la Policia Local de Malgrat de Mar.

En relació amb aquell personal en situació d'actiu que superi l'edat de 55 anys, i que ocupi llocs de treball que per les seves característiques suposin un cert risc per la integritat física i psíquica, cada departament afectat juntament amb el de Personal, prèvia valoració mèdica i prèvia informació a la Comissió Paritària, estudiarà la possibilitat de traslladar els afectats a llocs de treball, que d'acord amb la seva edat i capacitat siguin mes operatius sense pèrdua dels drets adquirits en la seva categoria del lloc de treball.

Al personal que es designi per passar a segona activitat se li respectaran les retribucions bàsiques i complementàries inherents a la seva categoria professional, excepte el complement específic, que serà el que tingui el nou lloc de treball.

Article 21

Disposicions comunes

1. Jornada de treball

La jornada laboral per a tot el personal serà de 37 hores i 30 minuts setmanals de dilluns a divendres.

Amb caràcter general i aplicable a tots els serveis municipals, el nombre de dies de treball a l'any es fixa en 224 dies (365 dies l'any, 52 diumenges, 52 dissabtes, 14 festes oficials, i 23 dies laborables de vacances). El còmput horari anual resta predeterminat en 1.680 hores anuals.

Seràn festes a tots els efectes els dies que assenyali el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya, els 2 dies de festa local a Malgrat de Mar i els dies 24 i 31 de desembre, prestant-se, en aquests darrers, el Servei d'Informació i Registre.

Els dies 24 i 31 de desembre que no coincideixin en dissabte i diumenge seran descomptats del còmput horari anual per la Policia Local.

2. Control de presència

El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'Ajuntament atenent les diverses ubicacions físiques i les característiques específiques de cada lloc de treball.

L'Ajuntament de Malgrat de Mar el podrà efectuar mitjançant sistema informatitzat, i a tal efecte s'estableixen les següents regles:

a) Totes les sortides del lloc de treball en horari laboral seran computades en el registre de control de presència sigui pel motiu que sigui.

b) Cada vegada que una persona surti al carrer haurà de passar la targeta de control pel terminal corresponent, L'única incidència que el personal pot enregistrar manualment és pel motiu d'entrada i/o sortida de treball.

c) Tota la resta que pugui respondre a assumptes propis, malaltia, vacances o d'altres tipus de llicències i permisos seran enregistrats pel Departament de Personal amb presentació prèvia de la petició, justificant, i si procedeix, autorització de l'Alcaldia, regidoria o cap de Personal.

3. Descans en jornada continuada

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de 20 minuts diaris.

4. Justificació d'absències

Les absències i faltes de puntualitat i permanència del personal, en que s'alleguin causes de malaltia, incapacitat temporal i altres de força major requeriran l'avís immediat al responsable.

Article 22

Determinacions específiques del règim de treball pels diferents serveis de l'Ajuntament

Als efectes de satisfer de la millor forma possible les necessitats de servei de l'Ajuntament, d'acord amb la legislació aplicable, s'ha cregut oportuna la determinació del règim de treball segons cada un dels serveis municipals.

a) Personal adscrit a serveis de Secretaria, Hisenda i Política Territorial

L'horari general serà de dilluns a divendres de les 8 hores a les 15.30 hores, exceptuant al servei d'Informació Municipal que desenvoluparà el servei de forma permanent de 8 a 22 hores de dilluns a divendres i de 9 a 14 hores els dissabtes.

No obstant això, amb la prèvia i expressa autorització de l'Alcaldia, es podrà determinar un horari diferent per determinat personal adscrit als serveis amb la finalitat d'assegurar una presència efectiva durant determinades tardes, sempre amb la finalitat de millorar la productivitat i assegurant la coincidència de presència amb els membres de la corporació.

Els funcionaris que realitzin funcions de prefectura i directives, i treballs d'especial dificultat o dedicació hauran d'adaptar la seva jornada de treball a les necessitats del servei, assegurant en tot cas la realització del còmput d'hores setmanals assenyalat.

L'Ajuntament de Malgrat de Mar comptarà en la seva organització administrativa i Relació de llocs de treball amb un lloc la funció del qual serà prestar el servei de Registre i Informació al Públic durant el dissabte de 9 a 14 hores.

b) Personal adscrit a Cultura, Joventut, Radio Malgrat, Punt Informació Laboral i Juvenil i Benestar Social

L'horari laboral coincideix amb l'establert per al personal dels serveis administratius, si bé donada la naturalesa dels serveis a prestar, serà obligatòria la prestació de serveis en qualsevol acte o festa i garantir el funcionament de Ràdio Malgrat, garantint-se els períodes de descans establerts a la legislació vigent.

El Departament de Benestar Social adaptarà el seu horari per fer efectiu el servei durant 1 tarda cada setmana. El servei es realitzarà de dilluns a divendres.

El servei d'Escola d'Adults ha de organitzar-se als efectes de garantir la presència durant 2 matins i 5 tardes, de dilluns a divendres.

El Punt d'Informació Laboral i Juvenil requereix la prestació del servei en jornada partida de dilluns a divendres.

c) Personal adscrit al servei de Policia Local

Horari de treball

La Policia Local garantirà una prestació permanent del servei, mitjançant un sistema, de torns continus. L'organització i determinació de torns es realitzarà amb absolut respecte al Reglament orgànic de la Policia Local de Malgrat de Mar, aprovat per l'Ajuntament en Ple en sessió de 9 de febrer de 1995.

Torn de matí: de les 6 hores a les 14 hores.

Torn de tarda: de les 14 hores a les 22 hores.

Torn de nit: de les 22 hores a les 6 hores.

Descansos

El descans mínim diari entre jornada i jornada serà de 16 hores (exceptuant el traspàs de torn), i el descans mínim intersetmanal serà de 48 hores ininterrompudes, a excepció dels canvis de torn, la perllongació de jornada i els torns partits, que serà el que correspongui a cada torn. En tot cas és d'aplicació allò establert als articles 84 a 92 del Reglament orgànic de la Policia Local.

Calendari laboral

El calendari laboral de la Policia Local de l'Ajuntament de Malgrat de Mar coincideix amb allò establert a l'article 22. Per tant els dies laborals es fixen en 224 dies. El calendari fixarà amb una periodicitat anual, sempre supeditada a les necessitats del servei, la distribució dels dies de treball, festius, descansos setmanals i vacances, i d'altres dies inhàbils amb l'expressió dels corresponents horaris diaris, en règim continu o de torns i han de respectar en tot cas els límits establerts per la jornada de treball i el períodes de treball legalment establerts. El calendari es determinarà abans del 15 de gener de cada any.

El quadrant laboral anual de la Policia Local aprovat abans del 15 de gener de cada any no podrà ser modificat en cap cas, excepte en els casos determinats per llei o el Reglament orgànic de la Policia Local.

Vacances

Regeixen les disposicions comuns i allò establert al Reglament orgànic de la Policia Local de Malgrat de Mar, articles 93 a 96.

Exclusivitat

Els membres de la Policia Local han d'exercir les seves funcions amb dedicació exclusiva. Per tant no és possible comptabilitzar l'activitat prestada com a servei a l'Ajuntament amb altres treballs retribuïts i extern. A més hauran d'exercir les seves funcions amb plena disponibilitat, en funció de les necessitats del servei municipal de Policia Local.

d) Personal adscrit als serveis d'Espais Verds, Via Pública, Enllumenat i Cementiri

L'horari general serà de dilluns a divendres, en la franja horària de 7 a 14.30 hores.

e) Personal adscrit a col·legis públics

L'horari laboral dels conserges dels col·legis públics serà de 37 hores i 30 minuts de dilluns a divendres en jornada partida.

f) Personal adscrit a la Biblioteca municipal

L'horari laboral de la Biblioteca municipal serà el que es detalla en l'annex 1.

g) Personal adscrit a l'Àrea d'Esports

L'horari s'adaptarà als horaris d'obertura i tancament de les instal·lacions esportives, essent desenvolupat en horari de matí, tarda i en el horari nocturn fins a l'acabament de l'activitat.

h) Personal adscrit a l'Oficina Municipal de Turisme

Regeixen les determinacions establertes per al personal dels serveis de Secretaria, Hisenda, Política Territorial i Benestar Social, amb l'especialitat de la necessitat d'adaptabilitat de l'horari de treball.

L'horari laboral coincideix amb l'establert per al personal dels serveis administratius, si bé donada la naturalesa dels serveis a prestar, l'horari (mitjançant un sistema de torns continus de matí i tarda) serà determinat per la Regidoria de Turisme i aprovant-se el quadrant laboral abans del 31 de març de cada any.

Article 23

Determinació per a futurs serveis de l'Ajuntament

El règim de treball s'adaptarà a les determinacions establertes per als serveis de Secretaria, Hisenda, Política Territorial i Benestar Social, si bé serà determinat per l'Alcaldia, amb coneixement de la representació sindical.

Article 24

Vacances

Es fixa un període de vacances de 23 dies laborables. El personal que entri a treballar en el transcurs de l'any natural tindrà dret a la part proporcional de vacances que li correspongui pel període transcorregut des de la seva entrada a l'Ajuntament, fins a final d'any. Els funcionaris/àries en pràctiques computen el temps de pràctiques.

Les vacances anuals podran gaudir-se en un sol període o en 2 períodes. L'Alcaldia aprovarà el Pla de vacances sempre abans del 31 de maig. A tal efecte el període per la sol·licitud del gaudi de les vacances es fixa entre l'1 d'abril i el 15 de maig. Aquest sistema general es podrà modificar en els casos en que l'interessat ho sol·liciti i ho justifiqui degudament, sempre salvaguardant les necessitats del servei.

La preferència de petició de torns de vacances es regirà, en cas de desacord de conformitat amb els barems preferencials que es determinin en la legislació reguladora.

La malaltia sobrevinguda prèvia al gaudi de les vacances i a la seva determinació pot ser al·legada per demanar una pròrroga del dret al tràmit de la sol·licitud, en el benentès que les vacances es podran realitzar fins al 15 de gener de l'any següent i la no-realització, total o en part, suposarà la pèrdua del dret; en cap cas no seran retribuïdes.

La malaltia sobrevinguda un cop determinades les vacances i de forma prèvia al seu gaudi no serà causa per modificar-les. Quan la malaltia sobrevingui durant les vacances no comportarà la seva interrupció.

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Article 25

Llicències i permisos retribuïts

Els funcionaris/àries municipals, sense la pèrdua de drets ni de retribucions i mitjançant avís i justificació podran absentar-se del treball per les causes i temps següents:

1. Permís per matrimoni

Per raó de matrimoni o convivència de fet, que haurà de justificar-se documentalment mitjançant un certificat de convivència: 15 dies naturals consecutius. Els conjugues o convivents en poden gaudir dins del termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

2. Permís per matrimoni d'un familiar

1 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 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

3. Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixe-

ment, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

4. Permís per maternitat

a) El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. 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.

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

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

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

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

f) 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 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

5. Permís de paternitat

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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.

6. Permís per lactància

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

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.

7. Permís per a atendre fills prematurs

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 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

8. Permisos per 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 mateix, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

9. Permís prenatal

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.

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.

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

Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies laborables. En cas de desplaçament a un altre localitat fins a 4 dies.

En cas de defunció del cònjuge o parella estable, tenint fills en edat preescolar o disminuïts físics o psíquics s'ampliarà la llicència a 10 dies.

11. Permís per trasllat de domicili

Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

12. Permís per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i/o personal

Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i/o personal: el temps indispensable. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a duració de l'absència i a la seva compensació econòmica.

En cas de percebre una altra remuneració per aquest motiu, li serà deduïda de la que obté de l'Ajuntament. S'entén com a deure inexcusable el que genera com efecte la responsabilitat civil, penal o administrativa.

La visita mèdica a un especialista comptarà com un permís de caràcter inexcusable. La visita mèdica a metge general per un mateix o acompanyant un familiar no té caràcter inexcusable per tant els temps utilitzats per la visita es descomptarà de la nòmina, dels dies d'assumptes propis o es recuperen les hores utilitzades. Quant a la Policia, pel seu horari en tords de matí, tarda i nit rotatius, la visita al metge general comptarà com un permís de caràcter inexcusable.

13. Permís per concursar en exàmens finals, proves definitives d'avaluació i alliberadores i altres proves d'aptitud en centres oficials

Per concursar en exàmens finals, proves definitives d'avaluació i alliberadores i altres proves d'aptitud en centres oficials, així com per participar en proves selectives convocades per administracions i organismes públics, el dies durant els quals es porten a terme.

En cas que el funcionari/ària o el treballador/a faci el torn de nit, podrà gaudir del dia immediatament anterior a la data de l'examen.

14. 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 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

15. Permisos per situacions de violència de gènere

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

16. Permisos de flexibilitat horària recuperable

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

17. Assumptes propis

Es podrà disposar de 9 dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personal 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 danys per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del funcionari/treballador al qual es concedeix el permís.

Aquests permisos s'hauran de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 2 dies, que permeti adoptar les disposicions necessàries per atendre el servei.

L'atorgament d'aquests permisos correspondrà a l'alcalde, podent delegar en regidor, secretari o cap del servei corresponent. En tot cas s'exigirà el vistiplau del superior immediat del sol·licitant.

La denegació d'aquests permisos haurà d'ésser motivada.

El fet de no gaudir d'aquests dies de permís no donarà dret a cap compensació econòmica, i el termini màxim finalitzarà el 15 de gener de l'any següent.

Amb caràcter general el màxim acumulable serà de 3 dies, llevat de causa justificada, i no es pot acumular, en cap cas, a les vacances.

18. Condicions generals

En tots els permisos, tret dels assumptes propis, caldrà presentar el justificat pertinent amb motiu, dia i hora del permís realitzat.

Article 26

Excedències i reduccions de jornada

a) Excedències

1. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

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

2. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

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

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el 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.

3. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

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

4. Excedència voluntària per violència de gènere

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere

b) Reduccions de jornada

1. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

Una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'1 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.

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.

2. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

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

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

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

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 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) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.
- e) A l'Ajuntament de Malgrat de Mar es podran sol·licitar reduccions inferiors al terç de la jornada laboral, s'estableix per aquest casos el següent barem de retribució:

Per 1 hora de reducció, el 95%

Per 1 hora i mitja, el 90%

Per 2 hores, el 83%

4. Requisits de concessió

Les reduccions de jornada esmentades són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat i no es poden concedir a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin de manera alternativa, sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 27

Absències

1. Tota absència, bé per assumptes personals o bé per raó del servei, haurà de comunicar-se en l'imprès normalitzat a aquest efecte al responsable del servei, i aquest al Departament de Personal, amb anterioritat al moment en què s'hagin de realitzar les actuacions que la motivin.

2. Les absències de caràcter imprevisible que no puguin justificar-se prèviament hauran de comunicar-se al responsable del servei, i aquest al Departament de Personal, dins del dia hàbil següent a aquell en què ha tingut lloc l'absència.

3. Periòdicament s'informarà la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa d'aquestes incidències.

4. Una vegada contret amb el superior responsable un compromís de servei, les indisposicions que impossibilitin prestar-lo computaran com a absències.

Article 28

Excedència voluntària

L'excedència voluntària es podrà sol·licitar d'acord amb la legislació vigent.

Article 29

Avís de reingrés

Els funcionaris/àries que es trobin en les situacions d'excedència previstes en aquest Acord hauran de preavisar el reingrés amb una antelació mínima de 30 dies. En cas de no presentar petició de reingrés a la finalització de l'excedència, l'empleat/ada causarà baixa a tots els efectes.

CAPÍTOL 4

Formació i promoció

Article 30

Formació, dret i deure

La formació del personal al servei de l'Ajuntament constitueix un dret i un deure

del funcionari/ària. L'Ajuntament proporcionarà i facilitarà a tots els funcionaris/àries cursos d'especialització i perfeccionament i programes adequats a les exigències dels serveis.

La corporació facilitarà l'assistència dels funcionaris/àries de l'Ajuntament als cursos d'especialització i perfeccionament organitzats per les diverses administracions públiques i a les jornades, seminaris i activitats relacionats directament amb les funcions dels corresponents llocs de treball, potenciant especialment l'assistència als cursos que ofereix l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

S'abonaran les despeses de matriculació d'aquest cursos d'especialització i perfeccionament, en els quals s'inscriguin voluntàriament els funcionaris/àries, sempre que tinguin relació directa amb el lloc de treball que es desenvolupi.

La corporació facilitarà a la Junta de Personal la informació que posseeixi sobre cursos, curssets, seminaris, etc.

S'estableix, amb caràcter general, un màxim de 20 hores anuals de formació en horari laboral per treballador, sens perjudici d'aquelles accions formatives de durada major i que es considerin indispensables per les funcions a desenvolupar.

Article 31

Normalització lingüística

L'Ajuntament tindrà cura de la plena eficàcia del Reglament per a l'ús de la llengua catalana, aprovat en sessió plenària de 4 de juliol de 1996. El personal municipal té el deure de posseir el nivell de coneixement de la llengua catalana que el seu lloc de treball requereix i per tant de participar en els cursos d'aprenentatge, reciclatge i perfeccionament que li siguin oferts.

En les convocatòries per a l'accés a les places de personal de l'Ajuntament ha de figurar, com a requisit obligatori, que els aspirants parlin i escriguin el català segons el nivell que correspongui.

Article 32

Policia Local

L'Ajuntament promocionarà l'assistència del personal a curssets de reciclatge, perfeccionament i especialització, organitzats per l'Ajuntament o organismes competents. S'exclou d'aquest Acord el curs de formació impartit per l'Escola de Policia de Catalunya adreçat a l'accés a la corresponent subescala del cos de policia local de Malgrat de Mar, donat el seu caràcter preceptiu.

Article 33

Dret a la promoció o a la carrera professional

Els canvis tecnològics i de l'entorn de l'Ajuntament determinen l'obligació de modificar les funcions dels llocs de treball i adaptar el personal a dites modificacions. Cada cop més es requereix, major formació, aprenentatge continuat i major especialització.

Es reconeix el dret a la promoció mitjançant el treball, en concordança amb l'article 35.1 de la Constitució, i per tant, mitjançant l'adaptació del personal a les noves necessitats, crear els oportuns mecanismes de promoció a través del treball, i per tant previs a la contractació externa de serveis o personal.

Tant a l'efecte de carrera administrativa com de retribucions, els llocs de treball es classifiquen en els diferents nivells de complement de destinació que s'estableixen en l'article 11 d'aquest Acord.

Tot funcionari/ària té un grau personal que es correspon com a mínim amb els nivells de la seva categoria inicial.

Article 34

Principis inspiradors de la promoció o a la carrera professional

La promoció professional, augment del grau personal, s'atendrà als següents principis de valoració:

- a) Principi de valoració del mèrit
S'ha de tenir en compte l'esforç del funcionari en el seu lloc de treball d'origen en funció de l'assoliment dels objectius i perspectives creades, en comparació sempre amb els seus companys. A tal efecte, es tindran en compte aspectes com són la formació adquirida i la productivitat periòdica en el lloc de treball.
- b) Principi de valoració d'aptituds
S'ha de tenir en compte l'aptitud del funcionari per al nou lloc de treball a proveir. A tal efecte, s'hauran de realitzar les corresponents proves selectives a superar.
- c) Principi de valoració de l'antiguitat
S'ha de tenir en compte aquest criteri, sempre subaltern, als 2 anteriors. A tal efecte es valoraran els anys de servei o antiguitat.

Article 35

Reglament regulador de la carrera administrativa

Dins de l'any 2007 es crearà una Comissió per l'estudi i aplicació d'un Reglament regulador de la carrera administrativa dins de l'Ajuntament de Malgrat de Mar, per tal de crear un instrument de promoció professional per possibilitar la carrera administrativa: la promoció horitzontal dins del mateix grup de titulació.

Article 36

Principis relatius al procediment per la promoció

En concordança amb la normativa vigent aplicable, es respectarà la igualtat d'oportunitats i l'accés lliure en els corresponents sistemes d'ingrés als corresponents cossos i subescales de funcionaris/es, envers el dret de promoció i carrera professional.

L'aplicabilitat de mecanismes de carrera o promoció es ponderarà segons el lloc de treball a proveir. Per tant, de forma general, l'accés o provisió de llocs de treball adscrits al grup i categoria A, al tenir reservades funcions de direcció administrativa, estudi, proposta, gestió, preparació de normativa, elaboració d'informes, control, execució i inspecció haurà de realitzar-se mitjançant un sistema d'accés lliure. Respecte a totes les categories inferiors prevaldrà el dret a la promoció i per tant es procedirà d'acord amb els sistemes de promoció interna.

Durant l'exercici 2007 el personal de la biblioteca que realitzi tasques administratives i tasques de suport al personal bibliotecari en les funcions tècniques de caràcter bibliotecari i que reuneixin les condicions de titulació necessàries seran promocionats al nivell C mitjançant les oportunes proves. (La manca de titulació serà convalidada per 10 anys d'experiència al lloc de treball o 5 anys d'experiència i un curset específic).

Article 37

Valoració de llocs de treball

Els processos de mobilitat interna, promoció interna i reorganitzacions administratives realitzades i el propi dinamisme de l'Ajuntament, fan necessari la creació d'una Comissió de Valoració de Llocs de Treball. Aquesta Comissió es crearà per tal d'estudiar, adaptar a la realitat i resoldre qualsevol discrepància o problema de l'actual valoració i poder fer-ne un seguiment. En aquesta es decidirà el nombre de representants per ambdues parts, així com el sistema de funcionament. L'Ajuntament elaborarà anualment la relació de llocs de treball.

S'acorda aplicar complements personals a aquells llocs de treball que tinguin una retribució actual superior a la proposta per l'estudi de valoració de llocs de treball. Aquest complement serà per l'import que superi la retribució actual a la que consti en l'estudi de valoració de llocs de treball. Serà a títol personal i es declararà com a no absorbible ni compensable, si bé no seran objecte d'increment anual.

CAPÍTOL 5
Condicions socials

Article 38
Bestretes reintegrables

1. S'estableix un fons per aquestes bestretes de 36.000,00 euros.
2. El personal funcionari de carrera en servei actiu i el personal laboral indefinit podran demanar una bestreta per un import màxim de 3.000,00 euros a retornar en un termini màxim d'amortització de 24 mensualitats, segons possibilitats.
3. En la sol·licitud caldrà indicar-hi els motius i destinació de la bestreta, essent discrecional el seu atorgament per part de l'Ajuntament previ informe de la Comissió Paritària.
4. Encara que hi càpiguen totes les suposicions, les que anomenem aquí tindran prioritat:
 - a) Despeses medicoquirúrgiques no cobertes per la Seguretat Social.
 - b) Execució judicial de deutes.
 - c) Despeses de sepeli.
 - d) Despeses per l'execució d'obres d'adaptació de l'habitatge a les condicions d'accessibilitat i mobilitat de persones amb mobilitat reduïda.
5. A les bestretes sol·licitades per motius diferents als anteriorment indicats s'aplicarà el tipus d'interès idèntic a l'interès legal del diner.
6. Les bestretes podran demanar-se fins 24 mesos anteriors a la data de jubilació.
7. En cas dels funcionaris/àries que perdin la situació en actiu en relació amb aquest Ajuntament, hauran d'haver retornat en la seva totalitat la quantia de la bestreta abans que es produeixi efectivament.

Article 39
Bestreta a compte de la nòmina mensual i pagues extres

Quant a les bestretes a compte de la nòmina només es podrà sol·licitar el 50% de la nòmina mensual neta.

Quant a les bestretes a compte de les pagues extres només es podrà sol·licitar la corresponent als 6 mesos perceptius.

Article 40
Ajut per a fills disminuïts

Els ajuts al personal amb fills o parents de primer grau disminuïts físics o psíquics que estiguin sota la seva dependència econòmica, de caràcter mensual, seran els següents:

C: concepte; I: import.

| C | I |
|---|--------|
| Disminució de primer grau (de 65% a 100%) | 207,00 |
| Disminució de segon grau (de 50% a 64%) | 138,00 |
| Disminució de tercer grau (de 33% a 49%) | 104,00 |

Aquest ajust s'actualitzarà d'acord amb l'article 8.

Es concediran per l'òrgan competent, a sol·licitud de l'interessat, acreditant la condició de disminuït, i la situació de dependència econòmica.

La concessió es revisarà d'ofici periòdicament, sense perjudici que el beneficiari resti obligat a comunicar qualsevol variació que es produís en les circumstàncies que varen donar lloc a la concessió. Les ajudes finalitzaran per defunció del fill o del personal beneficiari, per cessament de la dependència econòmica dels fills amb el beneficiari, i per les altres circumstàncies que porten aparellada la pèrdua de la condició de funcionari/ària.

Article 41*Prestacions per a la protecció de la família*

1. Per nupcialitat, matrimoni o parella de fet es percebrà la quantitat de 200,00 euros.

2. Per natalitat o adopció es percebrà la quantitat de 300,00 euros per cada fill. En cas de que els 2 membres de la parella treballin a l'Ajuntament, aquestes ajudes només seran abonades a un d'ells.

Aquestes quantitats s'actualitzaran d'acord amb l'article 8.

Aquestes prestacions s'atorgaran segons l'Acord vigent en el moment de la sol·licitud.

Article 42*Premis de permanència i jubilació*

1. Els funcionaris/àries que, trobant-se en servei actiu, totalitzin 25 anys de servei a l'Ajuntament de Malgrat de Mar tindran dret a percebre, prèvia sol·licitud al Departament de Personal, una gratificació extraordinària de 600,00 euros i 1 setmana de permís retribuït.

Aquest import econòmic s'actualitzarà d'acord amb l'article 8.

2. S'atorgarà un premi especial a tot el personal amb una antiguitat de 25 anys de serveis a l'Ajuntament de Malgrat de Mar, en el moment de cessar en el servei actiu per jubilació, que consistirà en l'abonament per una sola vegada d'una gratificació extraordinària per l'import d'1 mensualitat total bruta.

Article 43*Incapacitat transitòria*

Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, quan es trobi en situació d'incapacitat transitòria percebrà íntegrament la seva retribució durant els 3 primers mesos, a partir del quart mes li serà d'aplicació el que es disposa en la legislació vigent, per cada cas. A excepció d'accident laboral, hospitalització o malaltia greu en què li serà abonat el salari mensual íntegre, durant tota la convalescència.

La retribució íntegra comprendrà les retribucions bàsiques, el complement de destinació i el complement específic, amb expressa exclusió dels complements de productivitats, de caps de setmana, de perllongament de jornada o anàlegs.

Dins els 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'ha de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i quinzenalment els comunicats de confirmació, sens perjudici de les justificacions que, en qualsevol moment, es puguin exigir per la no-assistència al treball. El comunicat d'alta es presenta el mateix dia de la incorporació. (El mateix dia de la baixa s'haurà de comunicar telefònicament a l'encarregat corresponent).

Tindran la consideració d'accidents de treball aquells que es produeixen per raó del servei, d'acord amb la normativa de la Seguretat Social.

En cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores i per 3 vegades en 1 any, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei al qual s'estigui adscrit, el qual ho comunicarà al Departament de Personal. En el cas de no comunicar i en el cas que es superi el límit de 3 dies anuals, els dies d'absència es descomptaran de la nòmina.

L'Ajuntament podrà establir, dins de les possibilitats previstes per la legislació vigent, els sistemes de control mèdic que consideri convenients.

En cas de presumir-se l'existència d'irregularitats, s'inclourà, prèvia comunicació a la Junta de Personal, el corresponent expedient disciplinari a l'efecte de determinar si s'ha comès una falta.

Article 44*Cobertura sanitària*

1. L'Ajuntament assegurarà i facilitarà la més completa assistència sa-

nitària al personal al seu servei que la legislació en vigor li permeti en cada moment.

2. Tot el personal tindrà dret a una revisió mèdica anual i voluntària i adequada a les característiques del lloc de treball assumint els costos l'Ajuntament. Aquesta revisió tindrà lloc entre els mesos de febrer i maig.

3. L'Ajuntament facilitarà els mitjans i les vacunes necessàries per a tots els funcionaris/àries que ho desitgin i que tinguin el seu lloc de treball habitual en grups de risc.

4. Els funcionaris/àries que treballin amb ordinadors tenen dret a unes revisions periòdiques de la vista, cada 6 mesos a càrrec de l'Ajuntament.

Article 45

Pla de pensions

L'Ajuntament de Malgrat de Mar i la Junta de Personal, sensibles a la conveniència de garantir uns ingressos dignes per al personal en el moment de la jubilació, constituïran, abans del 31 de desembre de 2007, una Comissió Redactora del Pla de Pensions destinat a tots els funcionaris de l'Ajuntament. L'adscripció tindrà caràcter voluntari i consistirà en l'aportació econòmica de l'Ajuntament.

Aquesta Comissió estarà integrada per 2 representants de la Junta de Personal i 2 per part de l'Administració.

L'Ajuntament de Malgrat de Mar aplicarà anualment el percentatge que s'estableixi en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici, aplicat sobre la despesa de l'any anterior corresponent al conjunt de les retribucions meritades pel personal funcionari per retribucions bàsiques, complement de destinació, complement específic i complement de productivitat o conceptes anàlegs i la massa salarial corresponent al personal laboral: retribucions salarials i extrasalarials, sense computar les despeses d'acció social.

El càlcul de l'import individual de l'aportació es determinarà en relació amb el grup de classificació a què pertanyin i amb la seva antiguitat d'acord amb l'establert en el Pla de pensions i prenent en consideració el que determini la Llei de pressupostos de l'Estat per a cada exercici.

Article 46

Indemnització per jubilacions anticipades

Els funcionaris de l'Ajuntament que compleixin els requisits legals podran jubilar-se anticipadament. Podent-se establir de mutu acord amb l'Ajuntament una indemnització negociada amb els funcionaris afectats i els seus representants sindicals, a partir dels mínims següents:

C: concepte; I: import.

| C | I |
|------------------------------|-----------|
| Jubilació en complir 60 anys | 18.030,36 |
| Jubilació en complir 61 anys | 12.020,24 |
| Jubilació en complir 62 anys | 9.015,18 |
| Jubilació en complir 63 anys | 6.010,12 |
| Jubilació en complir 64 anys | 3.005,06 |

Aquest imports s'actualitzaran d'acord amb l'article 8.

L'acord de la quantia de la indemnització a què arribin les diferents parts ha de ser ratificat per la Junta de Govern Local.

L'anterior prestació és independent del dret a la jubilació anticipada establerta per la Seguretat Social.

La sol·licitud s'haurà de fer abans de complir l'edat corresponent a l'edat corresponent a la qual es demana. En cas contrari es descomptarà la quantia proporcional als dies corresponents.

Article 47*Assegurança per responsabilitat civil i criminal*

Es crearà una pòlissa d'assegurança que cobreix possibles responsabilitats civils i la defensa criminal de tot el personal de l'Ajuntament, per raó del treball o servei.

Article 48*Assegurança de vida i accidents*

Es crearà una pòlissa d'assegurança d'accidents laborals per els funcionaris/àries que cobreixin el risc de mort i d'invalidesa permanent durant les 24 hores del dia.

L'import de la indemnització serà de 30.050,60 euros en cas de mort o invalidesa absoluta.

Aquestes quantitats s'actualitzaran d'acord amb l'article 8.

Article 49*Assistència jurídica*

L'Ajuntament garantirà l'assessorament i l'assistència jurídica al personal subscrit a aquest Acord, que ho precisi per raons de conflictes derivats de la prestació de serveis i el pagament de les despeses judicials.

Article 50*Conductors*

S'acorda crear mecanismes de cobertura del risc de privació del permís de conduir i del voluntari de responsabilitat civil il·limitada, assistència i defensa jurídica i fiances judicials, als conductors de vehicles de la corporació i quan s'utilitzin tot tipus de vehicles en serveis de la corporació.

El cost que deriva dels tràmits de les renovacions successives del carnet de conduir d'aquells funcionaris/àries que ocupin llocs de treball en què aquesta condició sigui necessària serà abonat per la corporació.

Article 51*Convivència habitual*

A tots els efectes en tots els articles que fan referència al cònjuge s'entendrà extensiu als supòsits de convivència habitual acreditats mitjançant certificació de residència.

CAPÍTOL 6*Seguretat i salut***Article 52***Protecció de l'embaràs*

1. Si el metge certifica que el lloc de treball o l'activitat que realitza la funcionària gestant poden perjudicar la seva salut o la del fetus, l'Ajuntament mitjançant la petició escrita de la persona interessada i comprovada la veracitat del fet, procedirà al seu trasllat a un altre lloc de treball o a assignar-li una altra activitat, sense que perdi les condicions econòmiques que gaudia. Així mateix s'autoritzarà l'adaptació de l'horari de la funcionària gestant per tal que pugui assistir a les classes de preparació al part, o a qualsevol altra activitat, prèvia prescripció facultativa.

2. Pel que fa a les components de la Policia Local, donat que és un treball catalogat de risc, que pot influir negativament en la salut de les funcionàries o del fetus, s'ha de limitar qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.

Per tant, l'Ajuntament adoptarà les mesures necessàries per evitar qualsevol risc, i adaptarà les condicions i el temps de treball de la funcionària afectada de la manera següent:

a) Des de l'inici de l'embaràs i fins a finalitzar el període de lactància, sense superar els 12 mesos del fill, es deixarà d'efectuar torn de nit, així com qualsevol

altre torn rotatiu, passant a efectuar torn fix (matí, tarda), i de forma voluntària es podrà realitzar torn partit.

b) També durant el mateix temps, no realitzaran treballs a la via pública, passant a realitzar treballs administratius, tant a l'edifici de prefectura com en un altre departament administratiu de l'Ajuntament, sempre amb el consentiment de la interessada.

c) Així mateix durant el període de gestació, la funcionària no portarà l'uniforme reglamentari.

d) Un cop finalitzat el període de lactància, o abans si la funcionària així ho sol·licita i no li suposi un risc, tornarà a ocupar el lloc de treball que tenia abans de la gestació.

e) En cap cas la funcionària no perdrà les condicions econòmiques que gaudia abans del període de gestació.

f) Per qualsevol altre dubte que no figuri en aquests acords, cal atènyer-se a allò que disposi la normativa vigent, mentre no es negociï el contrari.

Article 53

Condicions del lloc de treball

La corporació es compromet a dotar les dependències dels mitjans necessaris per obtenir les condicions de treball adequades pel bon funcionament. Així mateix tindrà en compte les propostes que li siguin presentades en aquest sentit.

En el cas dels treballs que comportin perillositat, toxicitat o penositat es posaran a l'abast del funcionari/ària tots els mitjans necessaris per eliminar la causa generadora de dita perillositat, toxicitat o penositat.

Article 54

Roba de treball

La corporació facilitarà la roba adequada de treball al personal que ofereixi serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, així com al personal que hagi d'usar uniforme, almenys 2 vegades l'any. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a l'intempèrie.

La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans del 15 de maig, i la d'hivern, abans del 15 de setembre.

Els representants dels funcionaris participaran en la selecció del vestuari i veuran quina és la roba més indicada per la seva qualitat, les talles i les característiques tècniques, a través de la Comissió de Seguiment i Interpretació de l'Acord.

La durada de les peces de vestir no tindrà cap efecte si el deteriorament no reparable fos conseqüència del servei, amb un informe previ del responsable del servei.

Els uniformes seran obligatoris a tot el personal que l'Ajuntament designi.

Fora de la jornada laboral estarà prohibit la utilització de la roba de treball.

Article 55

Seguretat, higiene i salut laboral

Serà d'aplicació la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, com també el desenvolupament reglamentari que es faci d'aquesta Llei.

Article 56

Comitè de Seguretat i Salut

El nombre de delegats de prevenció, en representació dels funcionaris/àries que formaran part del Comitè de Salut Laboral serà l'establert a l'article 35.2 de la LRPL, tenint en compte a efectes del còmput la totalitat de funcionaris/àries de l'Ajuntament de Malgrat de Mar.

Els representants dels funcionaris/àries en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les següents funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball:

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

b) Informar i formar els funcionaris/àries en hores de feina.

c) Ser consultats prèviament quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquirir nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat, tant directament com indirectament, de manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels funcionaris/àries, la corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons en cas de no assumir l'opinió expressada.

d) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i, concretament, per proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels funcionaris/àries en matèria de salut pública, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

e) 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.

f) 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 (en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles) i conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi.

g) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat transitòria que s'instrueixin i de la causa i els criteris que els motiven i el seu resultat, amb l'avaluació que els correspongui.

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

i) A les reunions d'aquest Comitè hi podrà assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals representatives i dels serveis de prevenció de la corporació que no formin part del Comitè, com també els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Article 57

Farmaciola

A totes les dependències i vehicles de l'Ajuntament hi haurà una farmaciola d'urgències degudament equipada.

Article 58

Programes de seguretat i salut

1. L'Ajuntament de Malgrat de Mar impulsarà plans i programes de seguretat i salut en el treball, els quals comprendran, entre d'altres, les accions següents:

Programes de formació.

Programes d'avaluació de riscos.

2. Anualment es desenvoluparà almenys una acció formativa corresponent a la línia de risc que, juntament amb la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral, es determini (prevenció d'incendis, primers auxilis, etc.). Aquestes accions aniran adreçades a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

3. Anualment es desenvoluparan aquells estudis d'avaluació de riscos que siguin proposats per la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral quan s'estimi l'existència de riscos significatius per a la seguretat i salut del personal.

4. Com a complement de les actuacions descrites, l'Ajuntament de Malgrat de Mar sol·licitarà periòdicament a l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el

Treball la documentació que consideri necessària a fi que les pròpies persones interessades puguin conèixer millor els riscos del lloc de treball que ocupen i actuar en la prevenció d'aquests.

Article 59

Assetjament sexual i assetjament psicològic

1. S'entendrà per assetjament sexual qualsevol conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

En línia amb la Recomanació de la CE 92 (131), relativa a la protecció de la dignitat de l'home i de la dona en el món laboral, l'Ajuntament de Malgrat de Mar garantirà un ambient laboral exempt d'assetjament sexual.

La seva obligació serà prevenir aquestes situacions i sancionar-les si succeeixen.

En un supòsit d'assetjament sexual, s'ha de protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona que sigui objecte d'aquest assetjament.

Les faltes relacionades amb temes d'assetjament sexual tenen la consideració de faltes greus, com a mínim, i podran arribar en alguns casos a la consideració de molt greus. Seran circumstàncies determinants de la qualificació de molt greu, a més de la mateixa entitat de la conducta sancionada, la repetició d'aquesta mateixa conducta i/o la condició de superioritat jeràrquica de l'assetjador.

2. S'entendrà per assetjament psicològic o "mobbing" quan s'exerceixi una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i prolongada en el temps, sobre una altra persona en el lloc de treball amb la finalitat de destruir-la psicològicament i socialment i provocar així la seva renúncia o induir-la a la dimissió. Es tracta de conductes agressives i abusives, especialment paraules, actes i gestos que atempten contra la personalitat, la dignitat, la integritat física o psíquica de la persona, o que puguin fer perillar el seu lloc de treball i degradar el clima laboral.

L'Ajuntament i la Junta de personal estan obligats a prevenir, perseguir, corregir i sancionar les conductes abans esmentades, que puguin produir-se en aquest sentit.

Les conductes esmentades, un cop demostrades, seran tipificades en el reglament disciplinari com a faltes molt greus.

CAPÍTOL 7

Condicions sindicals

Article 60

Libertat sindical

L'Ajuntament de Malgrat de Mar garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest Acord i a la no-discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals.

Article 61

Representació col·lectiva

L'elecció i composició dels òrgans de representació col·lectiva de funcionaris/àries s'acomodarà a la legislació vigent en la matèria.

Article 62

Competències i facultats de la Junta de Personal

1. L'Ajuntament de Malgrat de Mar reconeix la capacitat de negociació i de representació de la Junta de Personal.

2. A més de les competències i facultats assenyalades en els diferents articles d'aquest Acord, la Junta de Personal té les facultats següents:

- a) Rebre informació, que li serà facilitada periòdicament i com a mínim trimestralment, sobre la política de personal de l'Ajuntament de Malgrat de Mar. En particular, rebrà la informació referent als assumptes de personal que afectin el conjunt dels funcionaris/àries o un o diversos col·lectius d'aquests i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.
- b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Ajuntament de Malgrat de Mar, sobre les matèries següents:
- Trasllat total o parcial del personal i de les instal·lacions.
 - Plans de formació de personal.
 - Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.
- c) Ésser informat de totes les obertures d'expedients disciplinaris a funcionaris/àries i les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus, participant activament en la defensa dels funcionaris/àries, en l'aclariment dels fets i la incoació dels expedients. A tal efecte es donarà audiència i vista de l'expedient per 10 dies abans de la proposta de resolució.
- d) Rebre informació i ser escoltats en les matèries i assumptes següents:
- Establiment de la jornada laboral i l'horari de treball.
 - Règim de permisos, vacances i llicències.
 - Quantitats que percebi cada funcionari/ària pel complement de productivitat.
 - Circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.
- e) Tenir coneixement de les retribucions de tot el personal.
- f) Conèixer periòdicament, i almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball i els mecanismes de prevenció emprats.
- g) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de selecció, condicions de treball, Seguretat Social i ocupació i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.
- h) Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball mitjançant la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral.
- i) Participar en la gestió d'obres socials per al personal que tingui o estableixi l'Ajuntament de Malgrat de Mar.
- j) Informar el personal sobre tots els temes i qüestions als quals es refereix aquest Acord.
- k) Orientar, assessorar i assistir el personal en les qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació funcional amb l'Ajuntament de Malgrat de Mar i als drets i deures que se'n deriven.
- l) La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

Article 63

Assistència a tribunals de selecció de personal

La Junta de Personal designarà un representant en els tribunals i òrgans de selecció de personal funcionari, el qual actuarà amb veu i sense vot.

Article 64

Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix a la Junta de Personal, col·legiadament i per decisió majoritària dels seus membres, legitimació per iniciar en qualitat d'interessats els corresponents procediments administratius i exercir les accions, en via administrativa o judicial, en tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions.

Article 65

Garanties i drets dels membres de la Junta de Personal

Els membres de la Junta de Personal disposaran, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i drets següents:

1. L'accés i la lliure circulació per les diferents dependències de l'Ajuntament de Malgrat de Mar i dels seus organismes autònoms sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.

2. La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

3. Ser escoltats en els casos d'incoació d'expedient disciplinari d'un dels membres de la Junta de Personal, sens perjudici del dret d'audiència de la persona interessada, durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior a aquest.

4. Un crèdit de 20 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació. Caldrà comunicar-ho per escrit de forma prèvia als efectes del degut coneixement dels encarregats, caps de servei, regidoria i Alcaldia.

No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, les emprades en període de negociació dels acords o pactes ni les emprades en tribunals i processos de selecció de personal o de provisió de llocs. Les hores de negociació de l'Acord de condicions fora de la jornada laboral es comptabilitzaran com a hores efectives de treball fins a un màxim de 40 hores anuals acumulables.

Els membres de la Junta de Personal, prèvia comunicació escrita al Departament de Personal, podran acumular les hores no emprades per qualsevol dels seus membres. En l'escrit de sol·licitud constarà el vistiplau del president de la Junta de Personal i s'especificarà la persona que les cedeix i qui les aprofita. Aquestes hores es podran acumular, en la mesura que sigui possible, fins al total de la seva jornada laboral.

També es podrà crear un fons horari comú amb la totalitat d'hores sindicals anuals, podent disposar d'elles de la manera que la Junta de Personal cregui més oportuna, comunicant al Departament de Personal els acords que la Junta de Personal hagi pres al respecte.

5. No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.

Tampoc no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat per raó de la seva activitat i representació sindical.

En el cas que fos necessari el canvi o la modificació de les seves condicions de treball, serà necessària la conformitat de la persona implicada i es donarà audiència a la Junta de Personal.

Article 66

Seccions sindicals

Les seccions sindicals poden designar delegats, als quals se'ls ha de reconèixer els drets i les obligacions recollides a la Llei orgànica de llibertat sindical. Poden assistir a totes les reunions que es facin entre la corporació i els òrgans de representació del personal, amb veu però sense vot.

Podran fer ús d'un tauler d'anuncis que se situarà juntament al de la Junta de Personal.

La corporació reconeix expressament les següents facultats per les diferents seccions sindicals i professionals acreditades:

a) Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents centres de treball i plantejar-les davant la corporació i davant el propi òrgan de representació.

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

c) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció economicoprofessional en raó precisament de la tasca de la seva representació.

d) Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin.

Article 67

Representants amb mandat d'àmbit regional o superior

Els representants del personal subjecte a aquest Acord que tinguin mandat en organitzacions d'àmbit regional o superior podran disposar d'un nombre d'hores sindicals addicionals per atendre dita representació i, en tot cas, pel temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per les quals siguin citats oficialment.

Article 68

Serveis mínims

En casos de vaga, la corporació i els delegats de personal definiran els serveis mínims imprescindibles de permanències que, pel caràcter especial dels seus llocs de treball, calgui mantenir.

Atenint-se en tot cas al que disposa el Reial decret 1.479/1988, de 9 de desembre, pel que s'estableixen les normes per a garantir el manteniment dels serveis essencials en l'Administració de l'Estat.

En situacions de vaga els serveis essencials per la comunitat seran negociats entre la representació de la corporació i la del personal dins del marc bàsic de serveis mínims establerts.

Article 69

Garantia personal

Es considerarà accident laboral a tots els efectes el que pateixi el representant en ocasió o com a conseqüència de la tasca de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, així com els ocorreguts en els desplaçament que realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 70

Obligacions dels representants del personal

Els membres de la Junta de Personal i els delegats sindicals s'obliguen expressament a:

Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries de les quals la corporació assenyali expressament el seu caràcter confidencial, fins i tot després d'haver acabat el seu mandat.

En tot cas, cap document confidencial lliurat per l'Ajuntament de Malgrat de Mar no podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquest o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 71

Assemblees

1. Estan legitimats per a convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

La Junta de Personal.

Els delegats de les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament.

Un mínim d'un 40% de funcionaris/àries.

2. Correspon a l'alcalde rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.

Assenyalar l'hora i el lloc de la celebració.

Trametre l'ordre del dia amb una antelació mínima de 48 hores.

Dades dels signants acreditant estar legitimats per a convocar la reunió.

3. Les reunions en el centre de treball es realitzaran fora d'hores de feina, llevat d'acord exprés entre l'òrgan competent en matèria de personal i els qui estigui legitimats per convocar les assemblees

4. Quan la convocatòria tingui lloc fora de la jornada laboral i es vulgui utilitzar una dependència municipal, únicament serà necessària la sol·licitud de la dependència.

5. Quan les assemblees tinguin lloc dintre de la jornada de treball, la convocatòria es referirà a la totalitat del col·lectiu de què es tracti, evitant l'horari d'atenció al públic, llevat del cas de vaga

6. Si en el termini de 24 hores a la data de celebració de l'assemblea, l'alcalde o el regidor que tingui delegada la competència en matèria de personal no hi formula cap objecció, podrà celebrar-se sense altre requisit posterior.

7. La Junta de Personal i els delegats sindicals podran convocar reunions sectorials sotmeses als mateixos requisits de l'assemblea.

Article 72

Assessors sindicals

La Junta de Personal podrà utilitzar els serveis d'assessors, si ho consideren oportú, durant les sessions de la Comissió Paritària i durant la negociació de l'Acord.

Article 73

Mitjans per a l'acció sindical

1. Suport administratiu

Dintre de les seves hores sindicals, els membres de la Junta de Personal podrà fer ús dels mitjans al seu abast del suport administratiu a llur activitat, àdhuc els del seu lloc de treball.

2. Mitjans materials

La Junta de Personal, els secretaris generals de les seccions sindicals i els delegats de les seccions sindicals podran fer ús d'una sala de reunions a la Casa de la Vila, telèfon, material d'oficina general i d'un arxivador amb pany exclusiu. El procediment a utilitzar per a la compra de material serà el mateix de les despeses ordinàries del propi Ajuntament.

CAPÍTOL 8

Règim disciplinari

Article 74

Règim disciplinari

a) Règim disciplinari personal funcionari

El règim disciplinari per al personal funcionari ha de venir determinat pel que preveu el Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, de Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, de Text refós dels textos vigents a Catalunya i pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les corporacions locals i d'altra normativa d'aplicació o l'específica de la Llei 10/1991, de 10 de juliol, de les policies locals.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. En tot el que no està previst ni regulat en el present Acord, s'atendrà al que disposa la legislació vigent i disposicions reglamentàries en cada moment: Reglament de funcionaris. Les condicions fixades en el present Acord es consideren mínimes i en conseqüència qualsevol millora establerta en noves disposicions legals que es promulguin prevaldrà sobre l'Acord.

2. Després de la tramitació i aprovació d'aquest Acord, l'Ajuntament, publicarà i el difondrà, salvaguardant sempre la bona informació de tot el personal que presti els seus serveis en aquest Ajuntament.

ANNEX 1

Horari de la Biblioteca

L'horari de la Biblioteca serà el següent:

M: matí; T: tarda.

| | M | T |
|---|-------------|-------------|
| Horari d'hivern | | |
| Dilluns | – | 15.00-20.30 |
| Dimarts | – | 15.00-20.30 |
| Dimecres | – | 15.00-20.30 |
| Dijous | 9.30-13.00 | 15.00-20.30 |
| Divendres | 9.30-13.00 | 15.00-20.30 |
| Dissabte | 10.00-13.00 | – |
| Horari d'estiu (juny i setembre) | | |
| Dilluns | – | 15.00-20.30 |
| Dimarts | 9.30-13.00 | 15.00-20.30 |
| Dimecres | – | 15.00-20.30 |
| Dijous | 9.30-13.00 | 15.00-20.30 |
| Divendres | – | 15.00-20.30 |
| Dissabte | 10.00-13.00 | – |
| Horari d'estiu (juliol i agost) | | |
| Dilluns | – | 15.00-20.54 |
| Dimarts | 9.00-13.00 | 15.00-20.54 |
| Dimecres | – | 15.00-20.54 |
| Dijous | 9.00-13.00 | 15.00-20.54 |
| Divendres | – | 15.00-20.54 |
| Dissabte | – | – |

Els dissabtes al matí es treballarà per torns rotatoris i el personal que lliuri el dissabte recuperarà les hores els dimarts al matí.

(07.351.062)

RESOLUCIÓ

TRE/3981/2007, de 3 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0800745).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona, subscrit per l'Associació Catalana d'Empresaris de Materials de Construcció (ACEMAC), CCOO i UGT el dia 10 d'octubre de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; 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,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0800745) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 3 de desembre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per als anys 2007-2009

Article 1*Àmbit*

El present Conveni col·lectiu és d'aplicació a tots els centres de treball situats a la província de Barcelona (encara que l'empresa o el seu titular estiguin en una altra província) l'activitat principal dels quals sigui el comerç de:

- Ciments, calçs i guixos.
- Fibrociments i altres productes derivats del ciment.
- Rajoles i altres revestiments i paviments ceràmics similars.
- Sanejament.
- Maquinària i eines de construcció.

Article 2*Durada*

La durada d'aquest Conveni col·lectiu abraça de l'1 de gener de 2007 al 31 de desembre de 2009.

El present Conveni té validesa des del moment de la seva signatura per part dels representants sindicals i empresarials i té efectes des de l'1 de gener de 2007, inde-