

Dimecres, 3 de novembre de 2010

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 5 d'octubre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons per als anys 2008-2012 (codi de conveni núm. 0816402)*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 d'octubre de 2008, 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; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

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

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons per als anys 2008-2012 (codi de conveni núm. 0816402) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

#### ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE SANT LLORENÇ D'HORTONS PER ALS ANYS 2008-2012

##### *Preàmbul*

El present document, que consta de 8 capítols, 40 articles i 3 annexos, conté el conjunt dels acords que s'han convingut per als anys 2008-2012 entre el Consistori de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons, per una part, el delegat sindical i els Sindicats més representatius per l'altra.

Ambdues parts tenen i es reconeixen capacitat legal per convenir el que s'estableix en el present pacte de condicions.

Es comprometen ambdues parts que el personal funcionari adscrit a les fundacions públiques, patronats i demés organismes autònoms que depenguin d'aquest Ajuntament puguin acollir-se al present pacte de condicions, previ acord amb els representants corporatius i, en tot cas, tenint en compte les característiques contractuals a les quals estan subjectes els treballadors i els programes o accions que desenvolupin aquestes entitats, en la consecució dels seus objectius i exercici de la seva competència.

##### *Capítol 1. Disposicions generals*

###### *Article 1. Àmbit personal*

1. Els pactes continguts en aquest pacte de condicions afecten a tot el personal funcionari.
2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest pacte de condicions col·lectiu de treball el personal que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

Dimecres, 3 de novembre de 2010

---

### *Article 2. Àmbit temporal*

1. Aquest pacte de condicions tindrà una vigència de cinc anys , del 1er. de gener de 2008 a 31 de desembre de 2012, llevat dels apartats referents al calendari laboral.
2. Aquest pacte de condicions es considerarà tàcitament prorrogat per anys naturals en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, un mes abans del seu termini.
3. Un cop denunciat aquest pacte de condicions continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi, i es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini d'un mes de la recepció de l'escrit de denúncia, la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts hauran d'establir un calendari o pla de negociació.
4. Aquest pacte entrarà en vigor un cop aprovat per l'assemblea de funcionaris i el Ple de la corporació , amb efectes retroactius al dia 1 de gener de 2008, en aquells temes on la llei no especifiqui el contrari.

### *Article 3. Règim interior*

1. Els funcionaris de l'Ajuntament, pel caràcter de les seves funcions, estan immersos al règim d'incompatibilitats legals vigents.
2. Pel desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.
3. És obligació de tots els empleats tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als seus companys, subordinats, caps i membres de la Corporació.
4. Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

### *Article 4. Comissió de Seguiment*

1. Es crearà una Comissió de Seguiment del pacte de condicions de treball en el termini de quinze dies comptats des de l'aprovació d'aquest pacte de condicions de treball, com a òrgan d'interpretació i de vigilància del seu compliment.
2. Les seves funcions, a més de la interpretació i vigilància de les qüestions aquí regulades són:
3. Arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a consideració.
4. D'altres que li siguin encomanades per aquest pacte de condicions col·lectiu de treball.
5. La Comissió de Seguiment estarà integrada per quatre persones, dos representants de l'Ajuntament i dos representants dels funcionaris amb veu i vot i els seus acords han de ser per unanimitat.
6. Actuarà com a secretari de la Comissió, sense veu ni vot, una persona designada per acord de la Comissió. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori. El secretari de la comissió haurà de complir el secret professional.
7. La Comissió de seguiment es reunirà l'últim dimecres de mes i com a mínim una vegada a l'any, i a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.
8. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió de seguiment sobre la interpretació i/o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament la submissió de la discrepància, als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts. Les parts acorden explícitament acatar el dictamen emès.

Dimecres, 3 de novembre de 2010

## Capítol 2. Condicions de treball

### Article 5. Modalitats d'accés a la funció pública i participació dels representats de personal

1. L'accés a la funció pública de l'Ajuntament de Sant Llorenç es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa legal que la regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació que conté les places vacants a proveir.
2. El representant de personal dels funcionaris serà puntualment informat de la composició nominal dels tribunals, de les proves d'accés, les bases de les convocatòries, lloc, data i hora dels exercicis i de les incidències esdevingudes.

### Article 6. Nomenaments interins

1. Els nomenaments interins s'efectuaran mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats per la normativa legal vigent.
2. Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els candidats, per determinar del seu nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'experiència per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

### Article 7. Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual

1. Els representants del personal funcionari rebran el projecte de pressupost del Capítol I, per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti les condicions de treball dels funcionaris de la corporació, perquè puguin ser tingudes en compte abans de l'aprovació del pressupost de la corporació.
2. La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la corporació.
3. Sempre que sigui possible, les places vacants s'ofertaran en promoció interna i, en cas de no ser cobertes per aquesta via, seran ofertades d'oposició lliure.

### Article 8. Definició del lloc de treball i de funcions

1. D'acord amb l'article 74 de la Llei 7/2007, EBEP, es disposa que la relació de llocs de treball haurà de contenir com a mínim:
  - Denominació del lloc
  - Grups de classificació professional
  - Els cossos o escales, en el seu cas, als que estiguin adscrits
  - Sistemes de provisió
  - Retribucions complementàries
2. Abans de l'aprovació de nous llocs de treball tipus, la corporació negociarà amb les seccions sindicals representatives les seves característiques retributives i els requisits i forma de provisió.
3. La corporació lliurarà a les seccions sindicals representatives les actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball, abans de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.
4. Les modificacions de les condicions de treball dels treballadors, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran siguin informades als representants sindicals signants d'aquest conveni, dels aspectes relatius a les condicions de treball resultants, així com de les mesures d'adaptació, pel que fa a la formació i el reciclatges que siguin necessàries.

## Capítol 3. Jornada i règim de treball

### Article 9. Jornada laboral

1. Durant l'últim trimestre de l'any, la Comissió de seguiment establirà el calendari laboral de l'any següent.

Dimecres, 3 de novembre de 2010

---

2. La jornada setmanal serà de 35 hores setmanals, 5 dies treballats, de dilluns a divendres, i 2 dies de descans, dissabte i diumenge, no obstant hi haurà serveis que es regiran d'acord amb el que estableix l'annex horaris.

3. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra ha de transcorre com a mínim 12 hores.

4. Es podrà crear una jornada de serveis especials per necessitat del servei.

### *Article 10. Descans diari*

El personal de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons en règim de jornada superior a 6 hores ininterrompudes tindran dret a un descans de 30 minuts dins la jornada laboral bàsica, computable com a treball efectiu. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment:

+ de 6 hores = 30 minuts

+ de 5 hores = 25 minuts

+ de 4 hores = 20 minuts

+ de 3 hores = 15 minuts

### *Article 11. Flexibilitat*

S'estableix un marge de flexibilitat, no habitual i previ avís telefònic, a l'entrada i la sortida del lloc de treball, de 30 minuts diaris, que s'hauran de recuperar la mateixa setmana.

### *Article 12. Vacances*

El personal gaudirà durant cada any complert de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables per cada any de servei, o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica.

Les vacances es gaudiran preferentment entre l'1 de juny i el 30 d'octubre, i en cas que no fos possible sempre dins l'any natural i fins al quinze de gener de l'any següent, compatibles amb les necessitats del servei.

Tanmateix, i a petició del treballador, i si les necessitats del servei ho permeten, les vacances podran realitzar-se en dos o més períodes i durant tot l'any. En tot cas, s'assegurarà la continuïtat en la prestació de tots els serveis municipals.

El personal que no hagi fet les vacances abans del 15 de gener de l'any següent no tindrà dret a compensació econòmica.

Tot el personal haurà de presentar el calendari de les seves vacances abans del darrer dia del mes de Febrer de l'any corresponent.

Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin fer el període sencer de vacances.

Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat, segons marca la directiva europea. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del vuitè dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador sempre que la mateixa comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica o la baixa mèdica comporti més de 7 dies consecutius de baixa per malaltia comú. En aquest cas es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador, aquest termini acabarà el 15 de gener.

### *Article 13. Assumptes personals*

D'acord amb el què estableix l'article 96.1 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos vigents a Catalunya en matèria de funció pública, tots els treballadors

Dimecres, 3 de novembre de 2010

de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons gaudiran de 9 dies per assumptes personals, dels quals 3 quedaran establerts en el calendari laboral anual.

### Article 14. Jubilació

#### a) Jubilació anticipada incentivada

1. Amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia dels serveis municipals, la Corporació podrà pactar amb els funcionaris interessats les jubilacions anticipades incentivades, que es premiaran d'acord amb el barem següent:

| Edat | Quantia (en mensualitats senceres) |
|------|------------------------------------|
| 60   | 35                                 |
| 61   | 28                                 |
| 62   | 21                                 |
| 63   | 14                                 |
| 64   | 7                                  |

2. Durant un període de sis o dotze mesos abans de la jubilació, sigui o no anticipada, podrà establir-se un Pla de formació de l'eventual substitut, la qual cosa representa alhora una disminució de les tasques directes de la persona que preveu la seva jubilació, a fi que pugui dedicar una part del seu temps de treball a la formació del seu substitut.

3. La jubilació anticipada incentivada als 60 i 61 anys només es produirà si existeix acord entre la persona interessada i l'Administració. A partir dels 62 i fins als 64 anys, si la persona interessada ho sol·licita, se li aplicarà la jubilació anticipada amb el barem anterior, sempre que no es superi la disponibilitat pressupostària per a aquest assumpte i sempre i quan es tingui la carència necessària per causar dret a la prestació de jubilació.

4. La sol·licitud de jubilació anticipada incentivada s'haurà de presentar, com a data màxima, 6 mesos abans de l'inici de l'any en el que el funcionari demani jubilar-se, és a dir fins el 30 de juny de l'any anterior. D'aquesta manera, una vegada presentades totes les sol·licituds de jubilació per a l'any següent, en cas que no hi hagi disponibilitat pressupostària per concedir-se-la a tots els sol·licitats, es concediran per ordre de major a menor edat dels mateixos, passant al primer lloc de la llista les persones que hagin quedat pendent de resolució per manca de consignació de l'any anterior.

5. La resolució, tant favorable com no favorable, respecte a la sol·licitud de l'interessat per a la jubilació anticipada incentivada, es comunicaran a la Junta de personal.

#### b) Jubilació parcial:

El personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que regulen la Llei, i així ho desitgi, podrà jubilar-se parcialment a partir de l'edat que marca la Llei, 61 anys. Caldrà que la reducció de jornada sigui pactada amb l'Ajuntament.

#### c) Jubilació especial als 64 anys:

El personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que reguli la legislació vigent, i així ho desitgi, podrà jubilar-se als 64 anys, el qual per part de la Seguretat Social tindrà dret a percebre el 100% de pensió, quedant la Corporació obligada a contractar un nou treballador aturat amb un contracte mínim d'un any.

En els apartats b) i c) la Corporació es compromet a acceptar les sol·licituds de Jubilació.

Aquests dos supòsits de jubilació són incompatibles amb la percepció d'indemnitzacions que contempla la jubilació anticipada incentivada.

### Capítol 4. Promoció professional

#### Article 15. Promoció interna

1. Promoció interna: La promoció a categories superiors es realitzarà d'acord amb el procediment i els requisits establerts per la legislació vigent aplicable en cada cas.

Dimecres, 3 de novembre de 2010

---

2. Carrera administrativa: L'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons es compromet a la promoció de la carrera administrativa, donant sempre preferència al personal que desenvolupi les seves funcions dins la Corporació, per un determinat lloc de feina de superior categoria.

3. En el cas de generar-se una plaça vacant, sigui pel motiu que sigui, dintre de l'estructura de personal, l'Ajuntament, sempre que sigui possible, oferirà primer al seu personal i al dels organismes que en depenen, amb capacitat per cobrir-la, la possibilitat d'assolir-la. Tot sempre d'acord amb allò que dicta la legislació vigent en matèria de proves i concursos.

4. En el cas de que ningú del personal manifesti el seu interès per la plaça en qüestió, en un termini prudencial de temps, l'Ajuntament en farà oferta pública.

5. Provisió de llocs i prefectures: La provisió de llocs de treball s'ha d'ajustar al que determini la relació de llocs de treball.

6. Es consensuarà entre el Govern i el delegat de personal, o persona en qui delegui de l'Ajuntament, totes les ofertes públiques i promocions internes.

### *Article 16. Formació professional*

1. L'Ajuntament tindrà especial cura en la formació permanent de tot el seu personal. A aquest efecte, fomentarà la participació del personal en curs d'especialització i perfeccionament.

2. L'assistència del personal serà obligatòria quan els cursos de formació convocats i/o programats per l'Ajuntament s'imparteixin dins de la jornada laboral.

3. Si els cursos es fan fora de la jornada laboral es tindrà dret a canviar fins un màxim de 20 hores de jornada laboral a l'any.

4. L'acreditació de l'aprofitament dels cursos es tindran en compte als efectes de la promoció interna.

5. Les despeses de matriculació en els cursos esmentats seran sufragades per la corporació en tots els casos, sempre que el seu contingut tingui relació directa amb el lloc de treball.

6. L'Ajuntament facilitarà als delegats de personal informació respecte de l'organització dels cursos a què fa referència aquest article.

7. Tant la despesa del material didàctic com la despesa ocasionada pel desplaçament en l'assistència als cursos de formació aniran a càrrec de la Corporació. Es crearà una comissió de formació mixta entre delegats de personal i el govern.

### *Capítol 5. Retribucions salarials*

#### *Article 17. Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat*

1. Tots els empleats públics percebran les seves retribucions mensuals el dia 25 de cada mes o l'anterior d'ésser festiu. Si algun mes no estan ingressades les nòmines aquest dia, el treballador podrà exigir amb caràcter immediat el lliurament de l'import corresponent bé en metàl·lic bé a través de qualsevol altre mitjà de pagament a la vista.

2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any i es meritiran els dies 1 de juny i el dia 1 de desembre, equivalents, cadascuna d'elles, al 100% de les retribucions bàsiques (sou base i triennis) i complementàries (complement de destí i complement específic).

3. Tot el personal funcionari de carrera i els funcionaris interins a l'Ajuntament tindrà dret a percebre triennis en concepte d'antiguitat.

Les quantitats corresponents al complement d'antiguitat o triennis seran les fixades per la Llei general de pressupostos de cada any.

Dimecres, 3 de novembre de 2010

### Article 18. Complements específics

#### Complement de nocturnitat

1. Tindrà la consideració de plus de nocturnitat el servei prestat entre les 22 i les 6 hores.
2. En cas d'accident laboral d'un treballador que presti els seus serveis de forma habitual en el torn de nit, aquest cobrarà el plus de nocturnitat fins l'últim dia de la baixa laboral.
3. Complement nocturn: 50% preu hora tret del salari brut de cada treballador.

#### Complement de guàrdia

1. Tindrà la consideració de plus de guàrdia la setmana que el treballador hagi d'estar de guàrdia fora de l'horari de treball, caps de setmana i festius inclosos.
2. El servei de guàrdia implica estar localitzable per realitzar una intervenció fora de l'horari laboral en casos d'urgència.
3. La quantitat a percebre pel servei de guàrdia serà de 106,60 EUR bruts per setmana de guàrdia que s'incrementarà en funció de l'increment salarial anual.

#### Complement servei màquina neteja viària

Responsable màquina de neteja viària: 224,04 EUR bruts al mes

Conductor 1 màquina neteja viària: 90,22 EUR bruts al mes

Conductor 2 màquina neteja viària: 90,22 EUR bruts al mes

Qualsevol treballador que treballi en horari nocturn (de 22 a 6 hores) o en horari festiu dins del seu horari laboral normal, tindrà dret a percebre una quantitat extra al sou normal que constarà del 50% de l'import hora del seu salari brut.

El concepte de "complement" és un concepte variable que únicament es fa efectiu quan es treballa, llevat de casos puntuals acordats en comissió de seguiment.

Aquests preus estan actualitzats a la data del conveni i s'incrementaran en funció de l'increment anual que tinguin els salaris.

### Article 19. Indemnitzacions per raó del servei

1. El personal al servei de l'Ajuntament tindrà dret a percebre les indemnitzacions per raó de servei previstes en el 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei.
2. En tot cas, la utilització de vehicle propi serà retribuïda com a mínim a raó de 0'28 EUR per quilòmetre recorregut en el cas de l'automòbil, en tot cas, el que figuri en el Pressupost municipal de l'exercici corresponent.
3. L'Ajuntament subscriurà una assegurança per al personal municipal que, utilitzant vehicle propi, pateixi un accident en acte de servei.
4. En el cas que per raons de servei, el funcionari s'hagi de desplaçar fora del municipi s'inclourà una dieta per dinar i es pagarà l'import de la despesa justificada amb el sostre màxim que figuri en el pressupost de l'exercici corresponent.

### Article 20. Gratificacions i hores extraordinàries

1. Els representants del Personal seran informats de les gratificacions concedides als empleats públics de la Corporació.
2. La Corporació es compromet a estudiar, durant la vigència d'aquest pacte, el còmput d'hores extraordinàries, a l'efecte de procurar reduir el seu número.
3. En cas d'actes protocolaris l'Ajuntament es compromet en la mida que sigui possible la contractació a temps parcial d'una persona per aquests actes.



Dimecres, 3 de novembre de 2010

4. Les parts signants d'aquest pacte de condicions es marquen com a objectiu reduir al màxim el nombre d'hores extraordinàries; no obstant això, els treballs extraordinaris realitzats fora de la jornada laboral bàsica, degudament autoritzats, seran remunerats econòmicament segons el preu hora aprovat el mes de gener de cada any natural d'acord amb la següent fórmula:

Salari brut del treballador/hores de treball de l'any = preu hora/tr treballador (A)

Preu hora extra normal = (A) + 50%

Preu hora extra festiva i/o nocturna = (A) + 75%

Hora normal o diürna: de 6 a 22 hores

Hora nocturna: de 22 a 6 hores

5. Preferentment les hores extraordinàries realitzades es podran compensar amb temps lliure, a raó que per cada hora extraordinària treballada es compensi amb temps lliure de la manera següent:

1 hora normal: 1,5 hores

1 hora nocturna: 2 hores

1 hora festiva: 2 hores

1 hora festiva nocturna: 2,5 hores

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes.

6. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a vuitanta a l'any per empleat, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris urgents o esdeveniments extraordinaris en el servei rutinari.

### *Article 21. Treballs de categoria superior i inferior*

1. Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Administració podrà encomanar als seus empleats l'exercici de funcions corresponents a una categoria superior a la que tinguin, amb l'informe previ del Coordinador i amb la corresponent comunicació als representants dels empleats quan excedeixi a tres mesos.

2. Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva de la corporació, necessita destinar a l'empleat a tasques corresponents a categories inferiors a la seva, només podrà ser pel temps imprescindible, mantenint la seva retribució i els drets derivats de la seva categoria professional, prèvia comunicació al delegat de personal. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatoris.

### *Capítol 6. Millores socials*

#### *Article 22. Millores socials*

Es crearà una partida en el Pressupost municipal de cada exercici per cobrir necessitats urgents i imperioses dels treballadors municipals de caràcter social .

#### *Article 23. Premis de permanència i jubilació*

1. Els funcionaris que trobant-se en servei actiu, totalitzin vint, trenta o quaranta anys de servei a l'Ajuntament de Sant Llorenç o als seus organismes autònoms, tindran dret a percebre, en una sola paga el mes que s'acompleixin els anys de servei, prèvia sol·licitud al Departament de Personal, els premis següents més els dies fixats en l'article 48.2 de l'EBEP:

20 anys de servei: 360 EUR

30 anys de servei: 540 EUR

40 anys de servei: 720 EUR

Els dies de permís es gaudiran dins dels dotze mesos següents, en què es totalitzin els anys en situació de servei actiu esmentats, tenint en compte de garantir les necessitats del servei. Aquest dies es podran gaudir de manera continuada.

2. En cas de que hi hagi personal d'aquest Ajuntament que hagi superat els 20, 30 o 40 anys de servei en anys anteriors a aquest pacte de condicions i continuï en actiu tindrà el mateix dret a percebre aquests premis, sense perjudici dels posteriors premis que li corresponguin per antiguitat.



Dimecres, 3 de novembre de 2010

---

3. S'atorgarà un premi especial a tot el personal en el moment de cessar en el servei actiu per jubilació, que consistirà en l'abonament per una sola vegada, d'una retribució per import d'una mensualitat total bruta d'aquell treballador.

### *Article 24. Bestretes*

1. Per part de l'Ajuntament s'establirà un fons destinat a proporcionar bestretes als funcionaris públics.
2. Requisits: es concediran les bestretes per atendre necessitats urgents i imprevistes. La quantia serà com a màxim de dues mensualitats ordinàries brutes.
3. El treballador haurà de reintegrar la bestreta com a màxim en vint-i-quatre mensualitats.
4. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individualment i particularment atenent les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió de seguiment, que serà vinculant, i la disponibilitat de Tresoreria de la Corporació, en cada moment.
5. A títol orientatiu, i en cap cas exclusiu, es delimiten les següents prioritats per a sol·licitud de bestretes:
  - Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.
  - Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.
  - Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.
  - Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.
6. Per demanar altres bestretes posteriors haurà d'haver transcorregut el termini de dotze mesos com a mínim, després de la seva devolució per demanar la segona i successives.
7. Les bestretes no meritiran interessos, però es reintegrarà en les mensualitats de forma proporcional. L'empleat pot optar per retornar la bestreta en menys temps.
8. Procediment: l'empleat farà una instància sol·licitant la bestreta al·legant els motius que justifiquin la seva petició. El Departament de Personal informarà la petició i s'eleva a l'òrgan competent.

### *Article 25. Malalties i accidents*

1. Els treballadors hauran de presentar, dins dels tres dies següents al primer d'absència del lloc de treball per causa de malaltia o accident, els corresponents comunicats de baixa mèdica oficial.

Setmanalment es presentaran obligatòriament comunicats de confirmació.

El comunicat d'alta mèdica es presentarà el mateix dia de la reincorporació.

2. Les absències al treball han d'estar sempre justificades. Davant una absència que no es pot justificar estarem parlant d'un dia d'assumpte personal.

3. L'Ajuntament podrà en tot cas verificar la realitat de les causes d'absència laboral.

4. En els períodes de baixa per accident laboral o IT es garantirà el 100% del sou, fins a un termini màxim de 18 mesos, cada tres anys.

5. Quan es comprovi, sota el control d'inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquell serà traslladat voluntàriament a un altre lloc més adient, prèvia petició. Així mateix, es tindrà cura especial amb les dones embarassades, si el seu lloc de treball pot afectar la seva salut o la del fetus.

Dimecres, 3 de novembre de 2010

6. Es farà una revisió anual, voluntària a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps empleat serà considerat com a treball efectiu. El resultat serà tramès al domicili particular del treballador o se li farà entrega personalment.

### *Article 26. Llicències i permisos retribuïts*

Les llicències i permisos aplicables al personal funcionari seran segons disposa la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i de l'EBEP.

El personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts:

- a) 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella de fet.
- b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de població, 1 dia hàbil. Amb canvi de població, fins a 4 dies hàbils.
- c) Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau (article 10, Llei 8/2006):
  - 1 dia si el matrimoni té lloc a Catalunya
  - 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya
- d) Permís per naixement, adopció o acolliment (article 12, Llei 8/2006):
  - 5 dies laborables consecutius dins dels 10 següents a la data de naixement o a l'arribada del/la menor adoptat o acollit.
  - 10 dies si es tracta de dos fills
  - 15 dies si es tracta de tres fills o més
- e) permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau (article 19, de la Llei 8/2006):
  - 2 dies laborables si el fet es produeix en el municipi del lloc de treball
  - 4 dies laborables si el fet es produeix en el municipi diferent al lloc de treball
  - fins a 6 dies excepcionalment i per motius justificats
- f) Per a exàmens finals en centres oficials, un dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.
- g) permís per lactància (article 14, Llei 8/2006): el període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes:
  - 1 hora diària, divisible en dues fraccions de 30 minuts, amb una durada màxima de 20 setmanes.
  - 2 hores diàries, divisibles en dues fraccions d'1 hora, amb una durada màxima de 20 setmanes, en cas de part, adopció o acolliment múltiple.
  - Possibilitat de gaudiment compactat en jornades senceres, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar al moment d'inici del període del permís i tenint en compte les necessitats del servei.
- h) fins els nou mesos de l'infant, el treballador o treballadora podrà combinar els supòsits dels apartats f) i g).
- i) per deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per complir-los.
- j) Amb justificació de l'acte per visita o consulta mèdica, el temps necessari.
- k) permís de flexibilitat horària recuperable (article 22, de la Llei 8/2006):  
Mínim 1 hora i màxim 7 (a recuperar durant la mateixa setmana) per visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau i per reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.
- l) En el cas de part, per al permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

Dimecres, 3 de novembre de 2010

1. El permís de maternitat per part té una duració de divuit setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part múltiple, a dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple.

L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el seu cas de guarda legal exclusiva.

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

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

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

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

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

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

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

m) Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret 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.

n) Permís de maternitat per adopció o acolliment:

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

En el cas de que ambdós progenitors treballin el permís es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de firma simultània o successiva, sempre que en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les 18 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

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

Dimecres, 3 de novembre de 2010

3. Si es tracta d'una adopció internacional es tindrà dret a més a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

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

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

p) Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats (article 14, Llei 8/2006):

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

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

Permisos nous relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

s) Permís per atendre fills discapacitats (article 17, de la Llei 8/2006):

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 o especials o sanitaris on rebin suport, així com a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

t) Permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau (article 20, de la Llei 8/2006):

Serà d'un 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.

u) Permís de paternitat:

1. El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment i fins que fineixi el permís de maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

v) Permís per situacions de violència de gènere (article 21, de la Llei 8/2006):

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

2. Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que en els supòsits no inclosos a l'article 38 d'aquest acord comportaran la disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

Dimecres, 3 de novembre de 2010

### *Article 27. Període de vacances en relació a determinats permisos*

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 28. Reduccions de jornada*

Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió:

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest Acord són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
2. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució (article 24 Llei 8/2006):

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

Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions (article 26 Llei 8/2006):

Els funcionaris/àries 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 tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda (article 25 de la Llei 8/2006):

1. Les persones amb 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 ha de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

### *Article 29. Llicències i permisos no retribuïts*

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

2. Es poden concedir llicències, sense retribució, per a atendre un familiar fins al segon grau, en casos de malalties greus, per a tres mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més.

### *Article 30. Assistència jurídica i assegurances*

1. La Corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en qualsevol causa judicial com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, tret negligència greu o mala fe.

2. Es contractarà una pòlissa d'assegurança de vida i incapacitat permanent absoluta o habitual que haurà de preveure una indemnització mínima de 24.040,48 EUR per mort o per incapacitat. Aquesta pòlissa es revalorarà cada any. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari concret, hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora. Es podrà gaudir d'aquesta pòlissa en el moment en que el treballador/a passi a ser nomenat funcionari de l'Ajuntament.

### *Article 31. Pla de pensions i/o jubilació*

1. L'ajuntament es compromet a impulsar un pla de pensions per a cadascun dels funcionaris a dedicació completa, amb una dotació individual del 0,5% de la massa salarial bruta a l'any.

2. En cas de jornades inferiors a l'ordinària, l'aportació serà directament proporcional.

3. La dotació indicada s'incrementarà d'acord amb el que vingui determinat per l'Estat.

### *Article 32. Roba de treball*

1. Tots el personal de vigilància municipal rebrà gratuïtament la roba de treball que s'especifica en l'annex 1.

2. Anirà a càrrec de la persona a la qual se li lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i neteja.

3. El seu ús és obligatori durant el temps de treball.

4. Es farà la reposició immediata d'aquella roba que per raons alienes al treballador resulti deteriorada.

### *Article 33. Excedències*

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre articles següents tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Acord de conformitat amb el que disposa la Llei 8/2006 del Parlament de Catalunya i l'EBEP i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent de la funció pública en matèria d'excedència voluntària.

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

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

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

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

Dimecres, 3 de novembre de 2010

### *Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla*

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.
2. Aquesta excedència té una durada no superior a tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o de la sentència o la resolució judicial en cas d'acolliment o adopció.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació així com del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins el cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

### *Excedència voluntària per a tenir cura de familiars*

1. Es pot sol·licitar una excedència voluntària per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que aquest no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.
2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació així com del sistema de previsió, i dels drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins el cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

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

1. Els funcionaris podran demanar l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el/la cònjuge o el/la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.
2. Els funcionaris també podran sol·licitar l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques durant el període establert als funcionaris quan el seu cònjuge resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari/ària de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les Administracions Públiques, Organismes públics i Entitats de Dret públic dependents o vinculats a elles, en els Òrgans Constitucionals o del Poder Judicial i Òrgans similars de les Comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en Organitzacions Internacionals.
3. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal o el sistema de carrera implantat a la Corporació i de drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació passius, ni comporta la reserva de la destinació.

### *Excedència voluntària per violència de gènere*

1. Tindran dret a demanar aquesta excedència les funcionàries víctimes de la violència de gènere sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible el termini de permanència en la mateixa.
2. Durant els primers sis mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període a efectes de antiguitat, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació així com del sistema de previsió i dels drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes que els esmentats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret a la protecció de la víctima.
3. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.



4. El temps en aquesta situació computa a efectes de reconeixement de triennis, de carrera i drets en el règim de Seguretat social.

### *Article 34. Règim disciplinari*

D'acord amb el que estableix l'article 300.1 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya i que estableix que el règim estatutari dels funcionaris locals pel que fa al règim disciplinari ha d'ésser idèntic al dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat. Resulta per tant d'aplicació el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, així com el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. També són d'aplicació les disposicions normatives de l'EBEP en matèria disciplinària. Pel que fa als funcionaris del cos de la policia local/vigilants, es giraran per la seva normativa específica.

### *Capítol 7. Garanties sindicals*

#### *Article 35. Representació col·lectiva*

1. Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels treballadors, a la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.
2. L'elecció i composició dels òrgans de representació col·lectiva de treballadors s'ajustarà a la legislació vigent en la matèria.

#### *Article 36. Facultats de la representació col·lectiva*

1. A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:
2. Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes i peticions de tots els empleats públics que ho sol·licitin, dins del crèdit horari que determina legalment la LORAP.
3. No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del pacte de condicions o les que es facin en reunions a petició de la Corporació.
4. La Corporació facilitarà a la representació del personal i a les seccions sindicals el local, no d'ús exclusiu, i els mitjans necessaris per al compliment de les seves funcions.
5. Tots els membres de la representació del personal disposaran de les 15 hores mensuals per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.
6. Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que siguin d'interès laboral i/o social.
7. La Corporació facilitarà a la representació del personal, fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.
8. Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari, computable com a jornada laboral ordinària, per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.
9. Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients disciplinaris i sancions. Així mateix, podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

#### *Article 37. Competències de la representació col·lectiva*

A més a més del que estableixi la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

Dimecres, 3 de novembre de 2010

---

1. Rebre informació de tots els assumptes de personal.
2. Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari , calendari, vacances, bestretes, fons social, contractacions i promocions internes.
3. La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificació del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre , en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent.
4. La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.
5. La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins dels 2 anys següents d'expirar la representació.
6. La capacitat jurídica per exercir accions administratives i judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

### *Article 38. Assemblees*

Les reunions d'assemblea s'autoritzaran fora d'hores de treball, tret d'acord.

1. Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:
  - a) El delegat de personal o qualsevol dels seus representants.
  - b) Els delegats de les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament.
  - c) Un mínim del 40 % de treballadors i funcionaris.
2. Correspon al president de la Corporació o Regidor en què es tinguin delegades les competències en matèria de personal, rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:
  - a) Que estigui formulat amb una antelació mínima de 2 dies laborables .
  - b) Que s'assenyali el dia, hora , el lloc i ordre del dia.
  - c) Que hi siguin les dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
  - d) Que l'assemblea es faci fora de l'horari d'atenció al públic establert per a les oficines municipals, llevat dels casos de vaga.
  - e) Que la convocatòria estigui dirigida a tot el personal a qui afecta aquest pacte de condicions, llevat dels casos en que afecti només a un col·lectiu.
3. Si en el termini de 24 hores a la data en que s'ha de reunir l'assemblea l'Alcalde o regidor en qui tingui delegada la competència en matèria de personal, no hi formula cap objecció, podrà reunir-se sense cap altre requisit posterior.
4. El delegat de personal o qualsevol representant podran convocar reunions sectorials, sotmeses als mateixos requisits que l'assemblea , amb un màxim de 5 hores mensuals per sector.

### *Article 39. Serveis mínims*

El Govern proposarà al representant del personal funcionari la composició dels serveis mínims en cas de vaga legal o assemblea.

### *Capítol 8. Salut laboral*

#### *Article 40. Salut laboral*

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball. La Corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En

Dimecres, 3 de novembre de 2010

---

aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals i les disposicions que la complementen.

2. D'acord amb l'esmentada Llei, el delegat de personal assumeix les competències, facultats, garanties i reserva professional del delegat de prevenció.

### Annex 1

#### Roba de treball

El personal funcionari destinat als serveis que s'assenyalen a continuació té dret a obtenir gratuïtament la següent roba de treball:

Vigilant municipal: 2 pantalons d'estiu, 2 pantalons d'hivern, 4 camises ( 2 d'estiu i 2 d'hivern), 1 caçadores d'hivern, 2 jerséis de llana, 1 anorac, 1 botes, 1 sabates, 1 botes d'aigua, 1 impermeable, 1 cinturó interior, 1 cinturó exterior i 1 gorra estiu.

La roba de treball serà d'ús obligatori durant la jornada laboral i es reposarà en funció del seu deteriorament.

### Annex 2

#### Calendari laboral

Horari laboral aprovat per a l'any 2008: (jornada de 35 hores setmanals)

Administració general:

Dimarts : 8 a 14.30 hores

Dilluns i/o dimecres: 8 a 14.30 i de 16.30 a 20 h

(el mes d'agost per les tardes les oficines romandran tancades)

Dijous i divendres: 8 a 14.00 h

Assumptes propis: 2 de maig, 23 de juny, 12 de setembre + 6 dies

Guàrdies: de 10 a 14 hores

Vigilants:

Dilluns a diumenge: 35 hores setmanals

Assumptes propis: 2 de maig, 23 de juny, 12 de setembre + 6 dies

Guàrdies: de 10 a 14 hores

### Annex 3

#### Assumptes personals

Els ponts i les guàrdies es cobriran amb dies per assumptes personals i els que quedin lliures es podran gaudir tots junts.

Barcelona, 5 d'octubre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé