

## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

*TRE/3323/2007, de 22 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Abrera per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0814592).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Abrera, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de gener 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; 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 gener, d'estructuració i de 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,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Abrera per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0814592) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 22 de maig de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Traducció literal del text firmat per les parts*

### X CONVENI

*col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Abrera amb vigència per a l'any 2006 i 2007.*

#### Article 1

##### *Àmbit funcional*

1. El present Conveni reglamenta a partir de la seva entrada en vigor, i amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2006, les relacions entre l'Ajuntament d'Abrera, en el marc de la legislació vigent, i el personal laboral al servei de l'Administració local.

2. Tot el personal laboral d'aquesta Administració queda subjecte a aquest Conveni col·lectiu de conformitat amb la legislació vigent i en els termes que en el mateix s'especifiquen.

3. Qualsevol negociació individual per pactar condicions o millores econòmiques, socials o laborals, dins del marc normatiu aplicable al personal que presta serveis en aquesta administració local, es comunicarà als representants dels treballadors, per si fos d'aplicació a la resta del col·lectiu.

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

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

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

## Article 2

### *Vigència i durada*

El present Conveni entra en vigor, una vegada sigui ratificat pel Ple de l'Ajuntament i el Comitè d'Empresa, i la seva durada és de 2 anys, des de l'1 de gener de 2006 al 31 de desembre de 2007, i pot ser prorrogat per acord d'ambdues parts.

El preavís, a efectes de la denúncia del Conveni, ha d'efectuar-se amb una antelació mínima d'un mes respecte de la data de la seva finalització, en el seu cas, de les pròrrogues.

## Article 3

### *Comissió Paritària*

En el termini dels 15 dies següents a l'aprovació d'aquest Conveni, pel Ple de l'Ajuntament i el Comitè d'Empresa, es constitueix una Comissió Paritària de Control, Seguiment, Interpretació i Desenvolupament, en el seu cas, de les normes en ell contingudes.

La formen:

a) Dos membres en representació del personal laboral, que designen els representants.

b) En representació de l'Ajuntament, el regidor responsable de personal i un altre regidor designat per l'alcalde.

Aquesta Comissió Paritària es reuneix a petició de qualsevol de les parts.

## Article 4

### *Estructuració i classificació del personal*

La plantilla de personal de les entitats locals ha d'estar integrada per la relació detallada de cossos, escales, subescales, classes i categories de les places que s'integri el personal laboral, indicant la denominació d'aquests, el nombre de places que les constitueixen, quantes es troben vacants i el grup a què pertanyen, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés i de la forma següent:

1. El personal laboral queda catalogat en grups i categories segons el següent quadre:

1.1 Titulacions d'accés

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

Grup B: títol d'enginyer tècnic, diplomat universitari, arquitecte tècnic, cicle formatiu de grau superior o equivalent.

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

Grup D: títol de graduat escolar, formació professional de 1r grau o equiva-

lent.

Grup E: certificat d'escolaritat.

## 1.2 Correlació entre titulacions i categories laborals

### Grup A

A1 (TS)	Categoria A1 t	tècnics superiors A1
A2 (TS)	Categoria A2	tècnics superiors A2
A3 (TS)	Categoria A3	tècnics superiors A3
A4 (TS)	Categoria A4	tècnics superiors A4
A5 (TS)	Categoria A5	tècnics superiors A5

### Grup B

B1 (TD)	Categoria B1	tècnics diplomats B1
B2 (TD)	Categoria B2	ècnics diplomats B2
B3 (TD)	Categoria B3	tècnics diplomats B3

### Grup C

C1 (TE)	Categoria C1	tècnics especialistes i Of. primera C1
C2 (TE)	Categoria C2	tècnics especialistes i Of. primera C1

### Grup D

D1 (OS)	Categoria D1	oficials de segona D1
D2 (OS)	Categoria D2	Oficials de segona D2

### Grup E

E1 (OT)	Categoria E1	oficials de tercera E1 i assimilats
E2 (OT)	Categoria E2	oficials de tercera E2 i assimilats
E3 (OP)	Categoria E3	operaris E3 i assimilats
E3 (OP)	Categoria E4	operaris E4 i assimilats

2. Cada una de les categories relacionades anteriorment es divideix en les subcategories següents: (RE) reforç, substitució o pla de treball; (IN) inici o interí; (NO) novell; (DJ) júnior; (SE) sènior i (EX) expert.

3. El personal percep emoluments d'acord a la legislació laboral que els sigui d'aplicació, d'acord amb els següents apartats:

#### 3.1 Estructura retributiva

Els conceptes retributius que percep el personal laboral són els següents:

- sou
- triennis (antiguitat)
- plus de productivitat (respecte dels llocs o persones que s'estableixi)
- hores extraordinàries

#### 3.2 Triennis (antiguitat)

1. La regulació temporal de l'antiguitat es fixa per períodes complets de 3 anys o triennis, en les quantitats assenyalades en les bases dels pressupostos de l'any en curs per a cada grup laboral (A, B, C, D o E).

2. El reconeixement de l'antiguitat del personal respon als següents criteris:

a) Amb contracte laboral indefinit: als treballadors o a treballadores de plantilla amb contracte laboral indefinit que se'ls reconegui l'antiguitat, se'ls computen els diferents períodes discontinus que hagin prestat a l'Ajuntament d'Abrera o a altres administracions públiques anteriorment.

Per reconèixer l'antiguitat es tenen en compte els períodes anteriors de serveis prestats a l'Ajuntament d'Abrera o en altres administracions públiques, tant si han estat a jornada completa com si ho han estat a jornada parcial, sense cap reducció en aquest últim supòsit.

En el cas que la relació laboral indefinida sigui a temps parcial, la percepció per concepte d'antiguitat experimenta la reducció proporcional en la part que correspongui.

b) Amb contracte laboral no indefinit: es reconeix el dret a percebre l'antiguitat als treballadors temporals o interins, que hagin realitzat per compte de l'Ajuntament d'Abrera una prestació de serveis superior a 5 anys.

3. Els imports anuals (2007) dels triennis per al personal laboral dels diferents grups són els següents: grup A: 555,66 euros; grup B: 493,22 euros; grup C: 370,16 euros; grup D: 308,28 euros i grup E: 246,82 euros.

4. Les quantitats que s'indiquen anteriorment corresponen a l'import mensual de 2007 i es perceben en 14 pagues.

### 3.3 Codificació indicativa i quantitat del sou

La codificació general de categories i subcategories i els seus imports en concepte de sou és la que s'especifica a la següent taula:

C: categoria; CL: codi laboral; T: titulació; ANAVA: import brut anual; SC: subcategoria; RE: reforç, substitució i pla treball; IN: inici o interí; NO: novell; DJ.: júnior; SE: sènior; EX: expert.

			BRG
			IBA 2007
C A1	CL	T: Tèc. sup. A1 (doctor, llicenciat, arquitecte o equivalent)	
	L/00/A1/RE	SC: RE .....	24.626,36
	L/00/A1/IN	SC: IN .....	25.678,77
	L/00/A1/NO	SC: NO .....	26.099,74
	L/00/A1/JU	SC: JU .....	26.520,70
	L/00/A1/SE	SC: SE .....	26.941,66
	L/00/A1/EX	SC: EX .....	27.362,63
C A2	CL	T: Tèc. sup. A2 (doctor, llicenciat, arquitecte o equivalent)	
	L/00/A2/RE	SC: RE .....	28.918,46
	L/00/A2/IN	SC: IN .....	29.677,93
	L/00/A2/NO	SC: NO .....	30.406,23
	L/00/A2/JU	SC: JU .....	30.519,85
	L/00/A2/SE	SC: SE .....	30.940,82
	L/00/A2/EX	SC: EX .....	31.361,78
C A3	CL	T: Tèc. sup. A3 (doctor, llicenciat, arquitecte o equivalent)	
	L/00/A3/RE	SC: RE .....	30.940,82
	L/00/A3/IN	SC: IN .....	32.319,09
	L/00/A3/NO	SC: NO .....	32.414,19
	L/00/A3/JU	SC: JU .....	32.835,15
	L/00/A3/SE	SC: SE .....	33.256,12
	L/00/A3/EX	SC: EX .....	33.677,08
C A4	CL	T: Tèc. sup. A4 (doctor, llicenciat, arquitecte o equivalent)	
	L/00/A4/RE	SC: RE .....	37.044,79
	L/00/A4/IN	SC: IN .....	38.097,20
	L/00/A4/NO	SC: NO .....	38.518,16
	L/00/A4/JU	SC: JU .....	39.332,89
	L/00/A4/SE	SC: SE .....	39.360,09
	L/00/A4/EX	SC: EX .....	39.781,05
C A5	CL	T: Tèc. sup. A5 (doctor, llicenciat, arquitecte o equivalent)	
	L/00/A5/RE	SC: RE .....	40.395,59
	L/00/A5/IN	SC: IN .....	41.043,94
	L/00/A5/NO	SC: NO .....	41.464,90
	L/00/A5/JU	SC: JU .....	41.885,87
	L/00/A5/SE	SC: SE .....	42.306,83
	L/00/A5/EX	SC: EX .....	42.727,79

BRG			IBA 2007
C B1	CL	T: Tèc. dip. B1 (enginyer tèc., diplomad univ., arquitecte tèc., cicle formatiu de grau sup. o equiv.)	
	L/00/B1/RE	SC: RE .....	21.495,52
	L/00/B1/IN	SC: IN .....	22.558,21
	L/00/B1/NO	SC: NO .....	22.747,81
	L/00/B1/JU	SC: JU .....	23.168,78
	L/00/B1/SE	SC: SE .....	23.589,74
	L/00/B1/EX	SC: EX .....	24.010,70
C B2	CL	T: Tèc. dip. B2 (enginyer tèc., diplomad univ., arquitecte tèc., cicle formatiu de grau sup. o equiv.)	
	L/00/B2/RE	SC: RE .....	24.742,06
	L/00/B2/IN	SC: IN .....	25.804,75
	L/00/B2/NO	SC: NO .....	26.229,83
	L/00/B2/JU	SC: JU .....	26.654,91
	L/00/B2/SE	SC: SE .....	26.804,85
	L/00/B2/EX	SC: EX .....	27.225,81
C B3	CL	T: Tèc. dip. B3 (enginyer tèc., diplomad univ., arquitecte tèc., cicle formatiu de grau sup. o equiv.)	
	L/00/B3/RE	SC: RE .....	30.217,22
	L/00/B3/IN	SC: IN .....	31.575,20
	L/00/B3/NO	SC: NO .....	32.000,28
	L/00/B3/JU	SC: JU .....	32.098,47
	L/00/B3/SE	SC: SE .....	32.519,43
	L/00/B3/EX	SC: EX .....	32.940,39
C C1	CL	T: Tèc. Esp. i of. 1ª C1, batxillerat, formació professional de segon grau o equiv.)	
	L/00/C1/RE	SC: RE .....	-
	L/00/C1/IN	SC: IN .....	21.373,31
	L/00/C1/NO	SC: NO .....	21.798,38
	L/00/C1/JU	SC: JU .....	22.223,46
	L/00/C1/SE	SC: SE .....	22.416,31
	L/00/C1/EX	SC: EX .....	22.837,27
C C2	CL	T: Tèc. Esp. i of. 1ª C2, batxillerat, formació professional de segon grau o equiv.)	
	L/00/C2/RE	SC: RE .....	18.311,91
	L/00/C2/IN	SC: IN .....	19.566,72
	L/00/C2/NO	SC: NO .....	19.785,28
	L/00/C2/JU	SC: JU .....	20.206,25
	L/00/C2/SE	SC: SE .....	20.627,21
	L/00/C2/EX	SC: EX .....	21.048,17
C D1	CL	T: Of. 2ª D1, ESO, graduat escolar, formació prof. de primer grau o equiv.)	
	L/00/D1/RE	SC: RE .....	17.335,06
	L/00/D1/IN	SC: IN .....	18.397,75
	L/00/D1/NO	SC: NO .....	18.822,83
	L/00/D1/JU	SC: JU .....	19.048,60

BRG			IBA 2007
	L/00/D1/SE	SC: SE .....	19.469,56
	L/00/D1/EX	SC: EX .....	19.890,52
C D2	CL	T: Of. 2ª D2, ESO, graduat escolar, formació prof. de primer grau o equiv.)	
	L/00/D2/RE	SC: RE .....	16.750,57
	L/00/D2/IN	SC: IN .....	17.857,21
	L/00/D2/NO	SC: NO .....	18.238,35
	L/00/D2/JU	SC: JU .....	18.469,77
	L/00/D2/SE	SC: SE .....	18.890,74
	L/00/D2/EX	SC: EX .....	19.311,70
C E1	CL	T: Of. 3ª E1 y assim., Certificat d'escolaritat o equiv.)	
	L/00/E1/RE	SC: RS .....	16.166,09
	L/00/E1/IN	SC: IN .....	17.228,79
	L/00/E1/NO	SC: NO .....	17.653,87
	L/00/E1/JU	SC: JU .....	18.078,94
	L/00/E1/SE	SC: SE .....	18.311,91
	L/00/E1/EX	SC: EX .....	18.732,88
C E2	CL	T: Of. 3ª E2 y assim., Certificat d'escolaritat o equiv.)	
	L/00/E2/RE	SC: RE .....	-
	L/00/E2/IN	SC: IN .....	16.644,30
	L/00/E2/NO	SC: NO .....	17.069,38
	L/00/E2/JU	SC: JU .....	17.312,12
	L/00/E2/SE	SC: SE .....	17.733,09
	L/00/E2/EX	SC: EX .....	18.154,05
C E3	CL	T: Of. 3ª E3 y assim., Certificat d'escolaritat o equiv.)	
	L/00/E3/RE	SC: RE .....	14.093,83
	L/00/E3/IN	SC: IN .....	15.156,53
	L/00/E3/NO	SC: NO .....	15.417,79
	L/00/E3/JU	SC: JU .....	15.838,75
	L/00/E3/SE	SC: SE .....	16.259,71
	L/00/E3/EX	SC: EX .....	16.680,68
C E4	CL	T: Of. 3ª E4 y assim., Certificat d'escolaritat o equiv.)	
	L/00/E4/RE	SC: RE .....	14.093,83
	L/00/E4/IN	SC: IN .....	15.156,53
	L/00/E4/NO	SC: NO .....	15.581,61
	L/00/E4/JU	SC: JU .....	16.006,69
	L/00/E4/SE	SC: SE .....	16.259,71
	L/00/E4/EX	SC: EX .....	16.680,68

4. Els llocs tipus de “monitor/a d'esports” passen a denominar-se “educador/ora esportiu”. Tenen la categoria: laboral de grup D1, així també, li correspon l'esmentada categoria als especialistes assimilats.

5. Amb independència de la titulació que disposin, en cas de ser aquesta inferior a la prevista en l'apartat 1.1, es confirmen les categories de les persones actualment integrades als grups A, B, C i SR.

6. Els llocs tipus d'auxiliar administratiu/iva tenen la categoria d'oficial de 2a administratiu/va (D2) i els administratius/ives, la categoria d'oficial de 1a administratiu (C2).

7. Els llocs corresponents a conserge, vigilants i assimilats tenen la categoria laboral E1 o E4, segons es determini en la relació de llocs de treball.

8. El personal de neteja, peons i taquillers tenen la categoria: laboral de grup E4.

9. Els llocs relatius a caps no titulats i especialistes assimilats tenen la categoria laboral de grup B3 o laboral de grup C1, segons correspongui.

#### Article 5

##### *L'organització del treball*

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

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

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

#### Article 6

##### *Definició de llocs de treball i de les funcions*

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

- a) La denominació i el seu enquadrament orgànic
- b) Les característiques essencials del lloc, incloent les funcions atribuïdes
- c) Les característiques retributives
- d) Els requisits exigits per ocupar-lo (formació...)
- e) El nivell de classificació
- f) El nivell orgànic
- g) La forma de provisió del lloc

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

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

4. Mitjançant les relacions de llocs de treball s'assignen les funcions, atribucions i cometes que ha de realitzar el personal que ocupa els respectius llocs de treball, i es determinen, la classe i la categoria a què ha de pertànyer.

5. La corporació informa els representants dels treballadors sobre les modificacions o actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball abans de la seva aprovació pel Ple del Consistori.

6. S'entén per modificacions en les condicions de treball, a més de la integració

en un nou ens jurídic, els canvis d'elements constitutius de la jornada: torn, horari i dedicació setmanal.

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

#### Article 7

##### *Ingressos en plantilla*

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

2. L'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament d'Abrera, abans de ser aprovada pel Ple, s'ha de notificar, amb suficient antelació, als representants dels treballadors, mitjançant audiència prèvia on se'ls informa, sense que això representi cap tipus de limitació a l'autonomia organitzativa assignada al Consistori per la normativa legal vigent.

3. En tots els tribunals que jutgen les proves d'accés a les places vacants de la plantilla, el Comitè d'Empresa designa un representant, per actuar com a vocal amb veu i vot.

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

5. Els llocs de treball no estructurals passen a estructurals al cap de 5 anys, sense perjudici que la corporació per motius justificats, que ho ha d'exposar al Comitè Laboral i al treballador afectat, cregui, que l'esmentada plaça ha de ser durant més temps com a no estructural. Amb excepció al dit anteriorment durant la vigència d'aquest Conveni la corporació es compromet a la reducció d'un 50% dels esmentats llocs de treball, passant de no estructurals a estructurals.

6. Les convocatòries es realitzen una vegada que les places es consideren estructurals a efectes de plantilla. Transcorreguts 2 anys des del seu acompliment en règim interí, sense perjudici de la regulació legal aplicable, la representació de personal pot instar l'Administració que consideri el lloc de treball com a estable o estructural i que efectui la corresponent convocatòria com a ocupació fixa.

#### Article 8

##### *Promoció i ascensos*

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

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

3. La corporació local ha de facilitar la promoció interna consistent en l'ascens, des d'escales de grups inferiors, a altres de corresponents de grup superior. Pot reservar-se per a aquesta promoció fins i tot un 50% de les vacants de cada convocatòria d'acord amb el que disposa la normativa bàsica de l'Estat i el desenvolupament per reglament de la Generalitat.



Durant l'any 2007 es convoquen una promoció interna, de 2 places, d'auxiliar administratiu a administratiu.

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

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

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

#### Article 9

##### *Contractes laborals de durada determinada*

1. L'ingrés a un lloc de treball es fa de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades en la legislació laboral vigent en el moment en què s'hagi d'efectuar.

2. El període probatori no pot excedir de 3 mesos per als tècnics titulats, ni d'1 mes per a la resta de treballadors.

3. En cap cas no es pot recórrer a la contractació de personal a través d'empreses de treball temporal, ni tan sol quan es donin les circumstàncies que legalment ho permeten, i s'ha de procurar limitar la contractació d'empreses de serveis quan suposin una mera subcontractació de mà d'obra.

4. La corporació es compromet a mantenir una política de recursos humans que fomenti l'estabilitat en el treball, avançant en la mesura que sigui possible en la consolidació dels llocs de treball existents en la corporació.

#### Article 10

##### *Substitució per absències*

1. L'Ajuntament, ha de tenir en compte les necessitats dels serveis, i estableix els mecanismes adequats en cada cas per cobrir, en la mesura necessària, i pels mètodes legalment previstos, les absències temporals dels llocs de treball del personal subjecte a aquest Conveni.

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

3. Tots els acords relatius a regulacions de productivitat s'han de comunicar al conjunt del personal municipal.

#### Article 11

##### *Jornada laboral*

1. La jornada laboral anual, durant la vigència d'aquest conveni, s'estableix en 1.682 hores.

2. Els horaris per a la resta del personal, els fixa cada departament, d'acord amb les necessitats del servei.

3. El personal de la brigada ha de realitzar jornada continuada. Els horaris queden fixats pel cap del departament prèvia conformitat amb el regidor/a delegat responsable, els quals poden variar segons l'estació de l'any. En el cas especial del personal d'aigua, aquest, es divideix en dos grups de treball, de tal manera que el servei quedi cobert fins a les 17 o les 18 hores, depenent de l'estació de l'any.

4. Quan per motius del servei es realitzin hores extraordinàries, la persona que les realitza pot optar per cobrar-les o canviar-les per dies de permís, prèvia conformitat del regidor delegat.

5. Dels excessos horaris treballats, en relació amb el nombre d'hores laborables fixades en conveni, se'n pot gaudir durant els 3 primers mesos de l'any següent.

#### Article 12

##### *Compensació d'hores realitzades de més, amb dies de festa o en metàl·lic*

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

- a) 1 hora extraordinària, efectuada el dia feiner del calendari oficial, es compensa amb 1:18 minuts de descans.
- b) 1 hora extraordinària efectuada entre les 22.00 hores i les 6.00 hores, o dia festiu del calendari oficial, es compensa amb 1:24 hores minuts de descans.
- c) 1 hora extraordinària nocturna i festiva es compensa amb 1:30 hores de descans.

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

3. En cas d'emergència o necessitat ineludible, el personal està obligat a prestar el servei que li reclami l'Administració municipal.

#### Article 13

##### *Temps de descans*

El personal, disposa de 30 minuts, com a màxim, de descans, que es computa com a temps de treball efectiu, si bé es garanteix, en tot moment l'atenció al públic i de tots els serveis. La jornada continuada per tenir dret a l'esmentat descans és de 6 hores. En jornades inferiors, mínim 4 hores, s'estableix la proporció equitativa que correspongui.

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

#### Article 14

##### *Vacances del personal*

1. Amb caràcter general, per a les vacances per descans anual, es fixa com a mesos per gaudir-les juny, juliol, agost i setembre. S'han de justificar les raons que impulsen el treballador a escollir altres dates diferents.

Es concentren, en la mesura del possible, en els mesos de juliol i agost i tenen una durada de 22 dies feiners, seguits o fraccionats, segons les necessitats del treballador i previ acord amb la corporació, més 2 dies addicionals.

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

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

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

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

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

#### Article 15

##### *Vacances en casos especials*

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

#### Article 16

##### *Conflictes entre unitats*

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

#### Article 17

##### *Llicències i permisos*

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

2. Es reconeixen 36 hores de permís per assumptes personals, amb caràcter no recuperable i retribuïts, computables com de treball efectiu, a efectes del compliment del còmput d'hores previst a l'article 11, que es pot gaudir des de l'1 de gener de l'any en curs, fins al 31 de gener de l'any següent. Les dates concretes de gaudi d'aquests dies de permís, es supediten, en tot cas, a les necessitats del servei. De les 4 hores que no es gaudeixen durant l'any 2006 es pot gaudir durant el 2007.

3. Els dies d'assumptes personals es computen sobre la base d'una jornada teòrica de 7 hores 26 minuts.

Poden ser gaudits, els esmentats permisos, de forma fraccionada.

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

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

6. Les autoritzacions o denegacions es dicten, prèvia conformitat o disconformitat del responsable polític (alcalde o regidor delegat), quan es tracti de la brigada d'obres i serveis o altres llocs de treball en els quals, eventualment o permanentment, s'assenyali aquesta condició.

7. Es concedeixen permisos retribuïts, per les següents causes, degudament justificades:

a) Per trasllat de domicili:

un dia a la mateixa localitat

dos dies en municipis limítrofs

tres dies en altres municipis

quatre en una altra província

b) Per a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, durant els dies de la seva celebració.

c) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per al seu compliment.

d) Altres permisos previstos a l'article 21 del present Conveni.

#### Article 18

##### *Assumptes personals i assumptes propis*

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

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

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

El temps de llicència computa a efectes d'antiguitat. Hi ha reserva del lloc de treball. No es pot rebre cap tipus de retribució durant el temps de la llicència.”

#### Article 19

##### *Promoció de coneixements i formació*

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

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

3. L'Ajuntament ajuda econòmicament els estudis privats relacionats amb el lloc de treball. Aquests ajuts no poden excedir del 50% del cost anual de la matrícula i com a límit s'estableix per a cada any de durada del conveni-acord l'increment de l'IPC real, publicat pel Ministeri d'Economia a final d'any, partint de la quantitat de 372,55 (any 2007). Aquest apartat s'aplica, en tot cas, amb caràcter proporcional en relació amb la jornada de treball que el treballador presti. La quantitat corresponent a 2006 és de 364,21 euros.

#### Article 20

##### *Pla de formació*

És d'aplicació l'Acord de Junta de Govern local número 1052 de 23/05/05, del que s'extreu el següent text:

##### CAPÍTOL PRELIMINAR

##### *Àmbit i objecte*

#### Article 1

##### *Àmbit*

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

#### Article 2

##### *Objecte*

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

##### CAPÍTOL 1

##### *De la iniciativa de la formació*

#### Article 3

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

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

#### Article 4

##### *Òrgans o persones que insten*

Els cursos poden instar-se d'ofici per qualsevol òrgan de l'administració, pel regidor delegat de l'àrea o departament, pel responsable funcional de l'àrea o departament o pel treballador.

#### Article 5

##### *Cursos a instàncies d'ofici*

Qualsevol òrgan de l'administració o regidor delegat d'àrea o departament, pot instar que el treballador o grup de treballadors hagi de fer un o diversos cursos de

formació. Aquesta iniciativa ha de ser posada en coneixement de la Comissió de Formació per incloure-la dins del Pla de Formació Anual i sotmetre-la a l'aprovació de la Junta de Govern Local.

#### Article 6

##### *Cursos a iniciativa del responsable funcional (cap o encarregat)*

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

Tant si l'assistència és obligatòria (article 19.2 del present conveni) com si no, per impartir-se fora de l'horari laboral, el responsable l'ha de posar en coneixement de l'afectat o afectats a fi d'informar-los que han estat inclosos dins de les instàncies (proposta de formació) dels cursos, a més els ha d'informar de la durada, dates i horaris.

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

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

#### Article 7

##### *Cursos instats per un treballador*

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

### CAPÍTOL 2

#### *Elaboració i aprovació del Pla de Formació*

#### Article 8

##### *Elaboració del Pla*

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

#### Article 9

##### *Aprovació del Pla*

L'òrgan encarregat de l'aprovació del Pla de Formació resol sobre aquest en el termini d'un mes des del seu lliurament per part de la Comissió.

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

### CAPÍTOL 3

#### *Efectes de l'aprovació de l'assistència*

#### Article 10

##### *Efectes de l'aprovació de l'assistència als cursos*

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

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

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

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

c)

c.1 dispensa de presència en el lloc de treball pel temps necessari i indispensable per als desplaçaments i assistència a l'acció formativa i temps de dinar, en el seu cas, amb caràcter recuperable

c.2 si l'horari del curs, més els desplaçaments d'anada i tornada, excedeix de l'horari laboral habitual, les esmentades hores es compensen o abonen. En aquest últim cas el preu de les hores és el mateix que les hores de treball normals o habituals

c.3 si l'horari del curs, més els desplaçaments d'anada i tornada, no queden compresos dins de l'horari laboral habitual (desplaçats totalment del mateix), l'esmentat horari es considera jornada laboral no habitual i no dóna dret a cap meritació, tret que el nombre d'hores emprades en el curs més els desplaçaments superi el nombre d'hores de l'horari laboral habitual, en aquest cas es compensen o s'abonen, com si d'hores de feina normals o habituals es tractés

c.4 en els casos en què no sigui possible realitzar el previst en els apartats anteriors, s'ha de pactar amb els afectat/ades les condicions en què es compensen o s'abonen les hores de més, comptant els desplaçaments

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

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

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

#### CAPÍTOL 4

##### *Blocs d'oferta formativa*

#### Article 11

##### *Materialització del Pla de Formació*

La materialització d'aquest Pla de formació s'instrumentalitza mitjançant els blocs d'oferta formativa que s'especifiquen a continuació:

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

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

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

1. Planificació

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

a) Conèixer l'història de cada un dels treballadors que estan al seu càrrec

b) Determinar quines són les manques, en el cas que n'hi hagi

c) Definir la formació que cada treballador necessita per complir aquest perfil professional: fer un pla de formació. Traduir aquest pla de formació en cursos concrets i assignar-los una prioritat:

Imprescindible

Necessari

Aconsellable

2. Execució

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

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

#### Article 21

##### *Conciliació de la vida laboral i familiar*

És d'aplicació al personal laboral d'aquesta Administració Local la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, atenent les millores regulades per conveni. (Veure'n annex 3).

#### Article 22

##### *Trasllat de lloc de treball per incompatibilitat*

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

#### Article 23

##### *Reinserció de treballadors als que sobrevingui alguna discapacitat*

Als treballadors municipals que resultin amb alguna discapacitat, a causa d'accident, ja sigui de feina, o bé de malaltia, se'ls ha de reinserir en els treballs adequats al seu estat físic o psíquic.

#### Article 24

##### *Premis per raó d'anys de servei*

1. En complir els 25 anys de servei a l'Ajuntament, la corporació gratifica amb un premi equivalent a una mensualitat calculada d'acord amb l'article 25.2. S'entén comprès, també, en els “25 anys de servei a l'Ajuntament”, el personal laboral que va ser absorbit, d'acord amb l'article 44 de l'Estatut dels treballadors (o norma vigent en el moment de l'absorció). En aquests casos, s'entén com a data d'inici del còmput (25 anys) la que tingui reconeguda en la incorporació, on es computa l'originària de la unitat productiva a què pertanyia, quan va ser absorbida per l'Ajuntament.

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

3. Per a l'aplicació d'aquest article és necessari que els 25 anys de servei, amb independència de l'antiguitat reconeguda, s'hagin prestat efectivament a l'Ajuntament d'Abrera, amb l'excepció prevista en l'apartat 1, per al personal absorbit.

#### Article 25

##### *Jubilació*

Garantia dels salaris durant la seva tramitació i gratificació de la mateixa.

1. Per als treballadors que es jubilen a l'edat legal, l'Ajuntament ha d'avançar, amb caràcter de bestreta, la pensió que correspongui fins que el jubilat la percebi, en el moment en què ha de reintegrar a l'Ajuntament les bestretes percebudes. Amb

motiu de la jubilació, el treballador rep de la corporació una placa commemorativa, o obsequi equivalent.

2. Al mateix temps se li atorga una gratificació d'una mensualitat i mitja, exclosos els conceptes de productivitat (complement o plus) i hores extraordinàries.

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

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

#### Article 26

##### *Seguretat Social, mútua laboral i ajuda per matrimoni*

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

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

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

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

Cap treballador no pot gaudir més d'una vegada dels beneficis determinats en aquest article en un període inferior a 2 anys. Aquesta limitació s'entén sense perjudici dels drets legalment reconeguts.

#### Article 27

##### *Fons Social*

1. Els representants del personal gestionaran el Fons Social per a l'atenció d'aquelles necessitats dels treballadors que no queden reflectides al present Conveni (annex 1).

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

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

Els romanents que no s'han utilitzat s'incorporen a l'exercici següent.

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

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

#### Article 28

##### *Revisió mèdica anual*

S'efectua una revisió mèdica anual, amb proves genèriques i altres d'específiques



segons el treball que es realitza. Aquesta revisió és de caràcter obligatori per al treballador. Per renunciar-hi ha de fer-ho per escrit.

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

#### Article 29

##### *Assegurança de vida i invalidesa*

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

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

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

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

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

#### Article 30

##### *Renovació del carnet B i BTP*

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

#### Article 31

##### *Pujada salarial*

1. L'increment salarial és el que indiqui la Llei general de pressupostos de l'Estat per a l'any 2006 i 2007.

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

#### Article 32

##### *Hores extraordinàries i serveis especials*

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

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

SB + PE + Plus específic B + P EX

Les bases obtingudes en el subapartat anterior es divideix pel nombre d'hores que correspongui d'acord amb l'article 11, i s'obté així el preu equivalent de cada hora.

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

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

#### Article 33

##### *Bestretes*

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

2. La quantitat total (saldo viu en cada moment) per a bestretes de qualsevol tipus de personal (laborals i funcionaris) per part de la corporació és de 24.000

euros (vint-i-quatre mil euros), exclòs d'aquest saldo les bestretes per facilitar la regularització de retencions de l'IRPF concedides el 2006.

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

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

#### Article 34

##### *Sous i salaris en cas d'accident o malaltia*

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

Quan la causa de la baixa per incapacitat temporal no es derivi d'accident laboral o malaltia professional s'aplica el 90% de les retribucions mensuals des del primer dia de baixa.

No s'hi inclou, en el concepte de retribucions mensuals, les pagues extres, hores extraordinàries, serveis especials, plus de productivitat o complement de productivitat.

#### Article 35

##### *Pagament de les nòmines i de liquidacions per cessament*

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

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

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

#### Article 36

##### *Abonament de quilometratge*

El preu per quilòmetre s'abona d'acord amb les tarifes que anualment aprovi la Junta de Govern local.

#### Article 37

##### *Assistència jurídica*

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

#### Article 38

##### *Assegurança de responsabilitat civil o patrimonial*

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

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

#### Article 39

##### *Roba de treball*

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

2. En cas de deteriorament per raons alienes als empleats, substitucions temporals, la reposició o subministrament s'ha de realitzar quan sigui necessari.

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

#### Article 40

##### *Constitució del Comitè de Seguretat i Salut.*

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

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

Per igual nombre de representants de l'Ajuntament.

En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut participen, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa que no estiguin inclosos en la composició a què es refereix el paràgraf anterior. En les mateixes condicions poden participar treballadors de l'empresa, o aliens a la mateixa, que comptin amb una especial qualificació o informació respecte de qüestions que es debatin en aquest òrgan tècnic en prevenció. Tot això prèvia sol·licitud per part d'alguna de les representacions.

2. Les competències del Comitè indicat són les assenyalades a l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les normes contingudes en la instrucció de 26.02.96 de la Secretaria de l'Estat per a l'Administració Pública i la normativa complementària en vigor.

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

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

4. El nomenament dels membres d'aquest Comitè correspon a l'alcalde i són vinculants les propostes de l'apartat 1r d'aquest article.

#### Article 41

##### *Garanties i facultats dels membres del Comitè d'Empresa*

Els membres del Comitè d'Empresa com a representants legals del personal subjecte a aquest Conveni, tenen les següents garanties i facultats.

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

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

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

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

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

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

g) Els representants sindicals electes poden fer acumulació d'hores sindicals cada 2 mesos.

h) Tots els membres del Comitè d'Empresa poden assessorar el personal afectat per aquest Conveni, i jubilats en les qüestions i peticions de tota índole a què es refereixin per la seva relació laboral amb la corporació, i als drets i obligacions derivats de la mateixa relació.

#### Article 42

##### *Activitat sindical i de representació del personal*

1. Llocs i temps per a reunions i assemblees. Els membres del Comitè d'Empresa disposen per a les seves reunions i assemblees del lloc i temps necessaris que estableixi la llei.

2. Mitjans materials i personals. L'Ajuntament facilita als membres del Comitè d'Empresa els mitjans materials i personal necessari per al compliment de les seves funcions.

3. Altres facultats dels delegats de Personal. Es fan constar en el present Conveni les condicions de participació dels membres del Comitè d'Empresa d'aquesta l'Administració, per garantir la seva execució dins dels plans aprovats durant la vigència d'aquests acords. Els membres citats tenen les següents facultats en els seus respectius àmbits:

a) Rebre informació, que se'ls ha de facilitar trimestralment sobre la política de personal de l'Ajuntament.

b) Ser consultats prèviament, sobre les següents matèries:

Trasllat total o parcial de les instal·lacions o de personal.

Plans de formació del personal.

Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

d) Tenir coneixement i ser escoltats en les següents qüestions i matèries:

Establiment de la jornada laboral i horari de treball.

Règim de permisos, vacances i llicències.

e) Conèixer, almenys, trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en actes de servei i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball, així com els mecanismes de prevenció que s'utilitza.

f) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir, en el seu cas, les accions legals davant dels organismes competents.

Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.

Participar en la gestió d'obres socials establertes per al personal.

Col·laborar amb l'Administració per aconseguir l'establiment de les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

Informar els seus representats en tots els temes i qüestions a què es refereix aquest article.

g) En matèria de contractació cal atènyer-se a allò que disposa el Reial decret 2/1.991, sobre drets d'informació als representants dels treballadors.

#### Article 43

##### *Serveis mínims en cas de vaga*

En situacions de vaga, els serveis essencials, s'han de negociar entre la representació de la corporació i la del personal.

#### Article 44

##### *CEMICAL*

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

## ANNEX 1

*Fons social*

## CAPÍTOL 1

*Per al treballador*

1. Odontologia (dentista)
2. Oftalmologia (òptica), per a ulleres graduades o lents de contacte graduades, subvencionables només una de les dues a l'any. S'ha de justificar amb factura que són per a correcció visual, a més de detallar separatament els conceptes de vidres i muntura.
3. Intervenció quirúrgica correctiva oftalmològica.
4. Plantilles d'ortopèdia i alces
5. Formació personal reglada, sempre que no estigui subvencionat cap concepte del curs per l'Ajuntament.

## CAPÍTOL 2

*Per al treballador, per familiars dependents*

6. Són subvencionables, amb les mateixes restriccions, les factures dels descendents que depenguin del treballador/ora amb edat inferior a la laboral (16 anys), sobre els conceptes dictaminats en els punts 1, 2 i 3 de l'anterior capítol.
7. A l'ajut escolar se subvenciona l'escolarització al fill/a, que iniciï el curs amb menys de 16 anys.
8. Per naixement o adopció de fill/a
9. Ajuda per a descendents o cònjuge, amb deficiència física o psíquica, que dependent del treballador/a. La seva valoració depèn de l'escala EVO.

## ANNEX 2

*Roba de treball*

A partir de l'aprovació del present Conveni-Acord, no se suspèn el lliurament de cap de les peces.

1. Personal de brigada i de la deixalleria (lliuraments anuals)  
Estiu:  
Dues camises de màniga curta o dos polos.  
Dos pantalons d'estiu.  
Una caçadora d'estiu  
Una gorra.  
Calçat de seguretat.  
Hivern:  
Una caçadora de pana.  
Dues camises d'hivern o dos polos de màniga llarga  
Una dessuadora  
Dos pantalons de pana.  
Un anorac (cada 3 anys)  
Un parell de botes de seguretat  
Una gorra d'hivern.  
Un impermeable, segons necessitat.  
Unes botes d'aigua, segons necessitat.
2. Personal de neteja de les dependències (lliuraments anuals)  
Estiu:  
Una bata  
Un calçat  
Hivern:  
Una bata  
Un parell de botes d'aigua i impermeable, a petició del treballador o treballadora

Un anorac cada 3 anys  
Un calçat  
Un jersei  
3. Educadors esportius  
Un xandall complet cada any  
Dues samarretes màniga curta a l'any  
Dos pantalons curts a l'any  
Un vestit de bany a l'any, per als que prestin serveis a la piscina  
Un anorac cada 3 anys.  
4. Conserge escoles i vigilant instal·lacions (lliuraments en anys alterns)  
Estiu:  
Dues camises  
Dos pantalons  
Un parell de sabates  
Hivern:  
Dues camises  
Dos pantalons  
Dos jerseis  
Un parell de sabates  
Un anorac  
5. Treballadora familiar (lliuraments anuals)  
Estiu:  
Una bata blanca  
Un parell d'esclops blancs  
Hivern:  
Una bata blanca  
Un parell d'esclops

### ANNEX 3

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

#### CAPÍTOL 1

##### *Disposicions generals*

#### Article 1

##### *Objecte*

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

#### Article 2

##### *Àmbit d'aplicació*

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

## CAPÍTOL 2

### *Excedències*

#### Article 3

##### *Condicions generals*

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest capítol tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina la present Llei i, en tot allò que no sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

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

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que deixen els seus serveis al sector públic per raó d'un mateix fet causant només està permès, prèvia autorització, si el sol·liciten de manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per cuidar-se d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a l'acabament del termini d'excedència.

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

6. En cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 7, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que finalitza l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des de l'acabament de l'excedència, per demanar una ampliació o per reincorporar-se.

#### Article 4

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

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

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

3. El període d'excedència computa a efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. Tanmateix, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la corresponent convocatòria de provisió.

#### Article 5

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

1. L'excedència voluntària per tenir cura de familiars pot sol·licitar-se per cuidar-se d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, sempre i quanè no es pugui valer per si mateix i no pugui exercir cap activitat retribuïda.

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

3. El període d'excedència computa a efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. Tanmateix, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la corresponent convocatòria de provisió.

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

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència pot sol·licitar-se, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 5, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi per haver obtingut allà un lloc de treball estable.
2. El període d'excedència no computa a efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

**Article 7***Excedència voluntària per violència de gènere*

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

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

1. No pot concedir-se un mateix tipus de permís a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin de manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del qual disposen els articles 10, 11.5, 17 i 19.
2. Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts, a excepció del permís a què fa referència l'article 20.

**Article 9***Permís per matrimoni*

1. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivent poden gaudir del permís dins del termini d'un any a comptar des de la data del casament o l'inici de la convivència.
2. En el cas de les unions estables de parella, el desplegament reglamentari d'aquesta Llei ha d'establir mecanismes amb efectes equivalents als de permís.

**Article 10***Permis per matrimoni d'un familiar*

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

**Article 11***Permís per maternitat*

1. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del 2n i poden gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre i quan tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que quedi, en cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en cas de guarda legal exclusiva.
2. En cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.



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

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

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

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

#### Article 12

##### *Permís per naixement, adopció o acolliment*

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

#### Article 13

##### *Permís de paternitat*

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

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

#### Article 14

##### *Permís per lactància*

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

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància poden compactar-se per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repar-

tides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

#### Article 15

##### *Permís per atendre fills prematurs*

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

#### Article 16

##### *Període de vacances*

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

#### Article 17

##### *Permisos per atendre fills discapacitats*

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

#### Article 18

##### *Permís prenatal*

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

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

#### Article 19

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

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

#### Article 20

##### *Permís sense retribució per atendre un familiar*

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

#### Article 21

##### *Permisos per situacions de violència de gènere*

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

que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.

#### Article 22

##### *Permisos de flexibilitat horària recuperable*

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

#### CAPÍTOL 4

##### *Reduccions de jornada*

#### Article 23

##### *Requisits de concessió*

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

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

#### Article 24

##### *Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució*

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

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

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

#### Article 25

##### *Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda*

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

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

#### Article 26

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

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

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

- b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que es tingui el seu guarda legal.
- c) Perquè tenen al seu càrrec un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ser autònom, o que requereix especial dedicació o atenció.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1

##### *Aplicació al personal laboral de les administracions públiques*

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

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2

##### *Víctimes de la violència de gènere*

1. Per garantir a les dones víctimes de la violència de gènere que han d'abandonar la localitat on treballen el dret a poder tenir un lloc de treball allà on hagin de residir, el departament competent els ha d'oferir un lloc de treball de característiques similars a la localitat que sol·licitin.
2. El Govern ha d'acordar amb els ens locals de Catalunya, en el marc del Consell Català de la Funció Pública, i amb la resta d'entitats públiques incloses en l'àmbit d'aplicació de la present Llei, donar preferència a la mobilitat entre administracions per a les dones víctimes de la violència de gènere que ocupen llocs de treball en qualsevol d'aquests ens.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3

##### *Desenvolupament reglamentari i adaptació de les mesures*

1. En el termini de 3 mesos, a comptar des de l'entrada en vigor de la present Llei, el Govern ha d'efectuar el seu desenvolupament reglamentari i adaptar les seves mesures a les peculiaritats del personal docent, al personal estatutari, al personal veterinari del Departament de Salut, al personal dels centres penitenciaris, als bombers, als agents rurals i als mossos d'esquadra.
2. Es faculden les administracions locals de Catalunya perquè, en el desenvolupament de la present Llei, adaptin les seves mesures a les peculiaritats del servei del personal docent i de salut de l'àmbit local, i dels policies i els bombers locals.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 1

##### *Adaptació d'excedències, permisos i reduccions*

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

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 2

##### *Comissió Mixta Generalitat-entitats municipalistes*

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

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 3

##### *Legislació general de la Seguretat Social*

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

## DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 4

*Condició de progenitor o progenitora*

1. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitores d'aquest.

2. Quan entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya han de ser considerades progenitores les persones que la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i en les condicions que s'estableixin.

## DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

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

a) La Llei 6/2002, del 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 del Decret legislatiu 1/1997.

b) Els articles 84.i; 86.2.b, d i e; 90.1.a; 95.4 y 6; 96.1.a, e i f, i 97 del Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic de determinats texts legals vigents a Catalunya en matèria de Funció Pública.

(07.283.029)

---