

Dijous, 30 de setembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 15 de setembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Masquefa per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0816362)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Masquefa, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de juny de 2010, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, 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 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Masquefa per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0816362) 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 REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL COMUNS DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE MASQUEFA PER ALS ANYS 2010-2012

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

1. Aquest Acord-Conveni té com a finalitat la regulació de les condicions de treball de tots/es els empleats/des públics al servei de l'Ajuntament de Masquefa.
2. També serà d'aplicació al funcionari interí que presta serveis amb caràcter transitori i ocupa un lloc de treball reservat a funcionaris de carrera.

A més a més serà d'aplicació al personal laboral que presti els seus serveis amb caràcter temporal.

3. Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni el personal eventual de confiança i assessorament especial, el personal directiu i d'alta direcció, així com tot el personal no comprès en els paràgrafs anteriors.

4. Al personal subrogat a altres empreses públiques o privades, s'aplicarà l'annex referent al Plec de condicions.

Article 2

Àmbit temporal

1. La durada d'aquest Acord-Conveni serà de 3 anys, a comptar des de el dia 1 de gener de 2010 i fins al 31 de desembre de 2012 i entrarà en vigor a partir de la seva signatura i l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, llevat dels aspectes dels quals s'estableixi una altra data.

Dijous, 30 de setembre de 2010

2. Aquest Acord-Conveni quedarà prorrogat tàcitament d'any en any, amb excepció del règim retributiu, llevat denúncia expressa de qualsevol de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb una antelació de 3 mesos a la data de finalització de la vigència d'aquest Acord-Conveni.

No obstant això, un cop denunciat per qualsevol de les parts, i mentre es dugui a terme la negociació, el present Acord-Conveni serà vigent, a tots els efectes, fins a l'entrada en vigor del nou text que el substitueixi.

Article 3

Modificació i revisió

1. Les condicions pactades en aquest Acord-Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment i conjuntament. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Acord-Conveni no poden ésser considerades aïlladament.

2. En cas que l'autoritat administrativa, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les clàusules o articles d'aquest Acord-Conveni, o que fossin anul·lades totalment o parcialment per la jurisdicció competent, ambdues parts renegociaran de forma immediata les matèries objecte d'anul·lació total o parcial, amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat i mantenint en vigor la resta de l'Acord-Conveni no afectat per l'anul·lació.

En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, respecte a la part no homologada o anul·lada s'aplicaran les normes contingudes a l'anterior Acord de condicions del personal funcionari o Conveni col·lectiu del personal laboral segons correspongui.

3. Per tal de mantenir l'equiparació en la regulació de les condicions de treball del personal funcionari i laboral que presta servei a l'Ajuntament de Masquefa, en el supòsit que es produeixi l'anul·lació total o parcial d'alguna clàusula o article d'aquest Acord-Conveni respecte a la seva aplicació a un dels col·lectius a què poden pertànyer els empleats públics d'aquesta Corporació (laboral o funcionari) la Comissió Negociadora realitzarà un estudi previ sobre la possible inaplicació dels preceptes anul·lats a l'altre col·lectiu no afectat per la resolució administrativa o judicial abans de la seva aplicació per part de l'Ajuntament.

Article 4

Condicions més beneficioses

1. Es respectaran ad personam les condicions vigents amb anterioritat a la signatura del present Acord-Conveni quan aquestes condicions siguin globalment més favorables en el conjunt anual que les establertes en el present Acord-Conveni.

2. Qualsevol proposta de modificació o acord més favorable posterior prevaldrà sobre el que aquí s'estableix, tenint en compte que per la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Article 5

Interpretació i aplicació

Com a norma general, totes les condicions establertes al present Acord-Conveni, en cas de dubte en quant al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades de conformitat amb l'estudi i acord que s'adopti per la Comissió paritària de seguiment.

Article 6

Comissió Paritària de Seguiment

1. Dins dels 15 dies següents a l'aprovació d'aquest Acord-Conveni es constituirà una Comissió Mixta Paritària encarregada del seu seguiment i que estarà constituïda fins a un màxim de 4 representants per la part social i 4 per part de l'Ajuntament. Els acords que s'hi adoptin quedaran reflectits a l'acta de cada reunió, que signaran totes dues parts, i s'aniran afegint al text original.

A les reunions de la comissió de seguiment podran assistir-hi assessors o experts designats per cadascuna de les parts en els casos que la matèria ho requereixi, amb veu però sense vot.

Dijous, 30 de setembre de 2010

2. Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament d'aquest Acord-Conveni, així com les de conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

A més de les funcions que li són pròpies, aquesta Comissió Paritària de Seguiment tindrà les funcions de Valoració de Llocs de Treball, de Formació, de Pla de Pensions, de Promoció Interna, Selecció i Categories.

3. La Comissió es reunirà cada vegada que una de les parts ho sol·liciti en un termini màxim de 7 dies i de forma extraordinària, a petició expressa de qualsevol de les parts, en les 48 hores següents a la sol·licitud, sense que computin els dies festius.

4. Les normes de funcionament de la Comissió Mixta Paritària s'establiran per unanimitat.

Article 7

Conciliació i mediació

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

Article 8

Aplicació supletòria

En tot allò no previst ni regulat en aquest Acord-Conveni, les parts aplicaran les condicions més beneficioses regulades a la normativa legal o reglamentària vigent en cada moment i que resultin d'aplicació.

Capítol 2

Condicions de treball

Article 9

Organització del treball

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament, sense perjudici de les funcions que la normativa atribueix als representants dels empleats públics, i dels acords continguts en aquest text, o els que es puguin arribar en qualsevol moment.

No obstant això, els canvis organitzatius de caràcter col·lectiu s'hauran de negociar amb els representants dels empleats públics.

Article 10

Jornada laboral

1. Durant la vigència d'aquest Acord-Conveni, la jornada de treball per a tots els col·lectius es fixa en 1.647 hores anuals distribuïdes, amb caràcter general i llevat dels horaris especials que s'autoritzin acordats entre les parts, en jornades de 37 hores setmanals, distribuïdes de dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores i una tarda setmanal de 17.00 a 19.00 hores fins a cobrir el total d'hores de la jornada anual.

L'horari de les places vacants o de nova creació que es convoquin serà el que figuri en les bases respectives.

2. Per calcular els dies feiners de cada any, als dies naturals que tingui l'any (normalment 365) se li restaran els dissabtes i diumenges que tingui l'exercici (aproximadament 104 dies), els festius oficials i els locals (14 dies) i els dies de vacances (22 dies). Aquest càlcul de dies laborables i la distribució de la jornada anual sobre els mateixos la realitzarà, per a cada any concret, la Comissió Paritària de Seguiment per poder establir el calendari en el mes de novembre.

3. Els funcionaris de la policia local es regiran per les especificitats que es regulen a l'annex de la policia d'aquest Acord-Conveni.

4. La jornada podrà distribuir-se segons les modalitats següents, sense perjudici dels horaris especials establerts :

Dijous, 30 de setembre de 2010

a) Jornada ordinària que serà la modalitat general per als treballadors inclosos en aquest Acord-Conveni.

b) Horari de personal administratiu , auxiliars de l'Ajuntament i tècnics:

de 8.00 h a 15.00 h de dilluns a divendres i una tarda de 17.00 h-19.00 h

c) Brigada:

- Estiu de 23 juny al 31 agost: dilluns, dimecres, dijous i divendres de 7.15 matins a 14.15 h i dimarts de 7.15 a 13.45 i de 15 h a 17.30 h.

- Hivern: dilluns, dimecres, dijous i divendres de 8 a 15 h i dimarts de 8 a 14 i de 15 a 18 hores.

Article 11

Treballs extraordinaris

1. S'ha de procurar anar cap a la desaparició dels treballs extraordinaris i cobrir les insuficiències estructurals i de personal amb la contractació del personal necessari.

2. Tindran el caràcter de treballs extraordinaris aquells realitzats fora de la jornada laboral o quadrant, que només es podran realitzar amb caràcter excepcional, i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos, prèvia proposta escrita del responsable i autorització corresponent, llevat casos de força major. Aquests treballs seran compensats de la manera establerta a l'article 54 d'aquest Acord-Conveni.

3. En el cas d'haver de treballar fora de la jornada habitual de treball, per celebració i/o realització d'activitats en esdeveniments com l'estada en stand, atenció a l'usuari, per actes, presentacions, jornades de portes obertes, fires o altres similars en els que hi hagi personal de diferents categories efectuant les mateixes tasques, es determinarà el preu hora estàndard sobre la base del promig d'un administratiu/va segons la valoració dels llocs de treball, amb l'aplicació dels percentatges corresponents de l'article 54 del present Acord-Conveni i que serà igual per a totes les persones que hagin treballat.

El personal que acabi la seva jornada en diumenge més tard de les 19 hores gaudirà de dues hores de flexibilitat per l'entrada el dilluns següent al seu lloc de treball (recuperables dins de les dues setmanes següents).

Article 12

Borsa de treball

1. La selecció del personal laboral temporal i funcionaris interins haurà de realitzar-se mitjançant procediments àgils que respectaran en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. En tot cas, per poder contractar o nomenar personal temporal per casos de màxima urgència es crearan borses de treball d'acord amb les dues possibilitats següents:

a) De conformitat amb allò que disposen els articles 8, 10, 55, 56 70 i 71 de l'EBEP (Estatut Bàsic de l'Empleat Públic), la borsa de treball s'integrarà per aquelles persones que hagin superat les proves d'aptitud de les diferents convocatòries públiques i no hagin obtingut plaça.

L'ordre de crida para el nou lloc de treball a cobrir serà en base al ordre de major a menor puntuació obtinguda en funció dels llocs de treball i grup o categoria professional a les que van optar, sempre que ambdós llocs siguin coincidents.

b) Als efectes de poder disposar de personal que, en situacions urgents, pugui ser nomenat com a funcionari interí o contractat com a personal laboral temporal, la Corporació podrà fer convocatòries expressament adreçades a formar una borsa de treball de personal temporal, en les respectives categories i grups professionals, amb els aspirants que superin els requeriments i les puntuacions mínimes exigides per les proves respectives per superar-les de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Els aspirants que hagin superat anteriors processos selectius en l'Ajuntament de Masquefa sense haver obtingut la plaça o places convocades o que, havent-la obtingut, ja hagin estat cessats per la reincorporació del titular de la plaça o per qualsevol altra causa que determini el cessament com a funcionari interí o l'extinció del contracte temporal també podran formar part voluntàriament de la borsa de treball per cobrir places de forma temporal.

Dijous, 30 de setembre de 2010

2. De les dues possibilitats abans enunciades, serà preferent, en els casos en què procedeixi, l'aplicació de la regulada a l'apartat A) fins a la utilització del 100 % del personal l'íntegra.

3. Només quan s'hagi esgotat la possibilitat a) o quan aquesta no procedeixi, es podran fer servir les persones que integren la borsa de treball regulada a l'apartat b) segons la combinació dels criteris següents:

- El 50% de la puntuació serà proporcional a la puntuació obtinguda en el procés corresponent (sempre que tots els candidats hagin participat en el mateix).

- El 50% de la puntuació correspondrà a la valoració de la professionalitat i idoneïtat dels candidats en relació al lloc de treball a cobrir i es tindrà en compte la formació, l'experiència, l'aptitud i l'actitud dels candidats.

Per determinar aquesta idoneïtat, el personal de la borsa de treball podrà passar una prova pràctica i una entrevista amb el Responsable del Cap de l'Àrea o servei corresponent. En l'entrevista podrà ser present un membre dels òrgans de representació del personal i en cas de discrepància en la proposta final, es portarà a la Comissió de Seguiment per tal d'arribar a una solució; en cas de desacord l'Alcaldia podrà decidir en última instància.

En el supòsit que no es pugui aplicar la valoració del 50% sobre la puntuació obtinguda en un mateix procés selectiu, el 100% de la puntuació vindrà donat pels criteris de professionalitat i idoneïtat.

3. Quan una persona de la borsa de treball no accepti un nomenament interí o una contractació temporal, i sempre i quan justifiqui la no acceptació, se la mantindrà en la mateixa per a una possible cobertura posterior. En cas contrari, s'emetrà un informe en el qual es faci constar aquesta circumstància, procedint-se a la retirada de l'aspirant de la llista d'espera de la borsa de treball a tots els efectes, amb la comunicació prèvia als representants del personal tant laboral com funcionari.

4. El personal temporal ha de complir els requisits generals de titulació i les altres condicions exigides per participar en les proves d'accés al cos o l'escala, o si escau la categoria, a què pertany el lloc de treball a proveir. Les contractacions temporals seran notificades als representants legals del personal.

5. Els funcionaris interins seran nomenats com a tals per l'Alcalde i aquest nomenament seran notificats a la Junta de Personal de la Corporació o Delegats/des de Personal.

6. En tot cas les borses de treball tindran una vigència màxima de dos anys.

7. En el cas de la Policia Local, i, de conformitat amb el que disposen els arts. 31 i següents del Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les Polícies Local, es podrà nomenar personal interí en els casos previstos en l'esmentat Decret.

Article 13

Assistència a judicis

1. Per als empleats/des de l'Ajuntament tant els components de la Policia Local com a la resta de treballadors, pel que fa referència a les dietes per assistència al jutjat, prèvia citació i quan aquesta es produeix amb motiu del compliment de les obligacions laborals, i sempre que sigui en horari no laboral, s'estableix com a norma general abonar a preu d'hores extres ordinàries els temps necessaris per realitzar l'actuació judicial i que en cas de ser en dia festiu de l'empleat/da establert per calendari o quadrant horari, el preu serà el de l'hora extra festiva.

2. Per tal de determinar i calcular el pagament del temps necessari, s'aportarà la cèdula de citació a judici (que indica l'hora teòrica d'inici de l'actuació judicial) i un justificant de l'hora de sortida (que indica la finalització de l'actuació judicial). A aquest temps imprescindible se li ha d'afegir mitja hora abans i mitja hora per darrera pels desplaçaments (una hora en total) quan l'actuació es dugui a terme en els jutjats de Martorell i d'Igualada o 1 hora per davant i per darrera (en total 2 hores) quan el judici fos a Barcelona.

Article 14

Puntualitat

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

Dijous, 30 de setembre de 2010

2. Aquest personal gaudirà d'una flexibilitat de 30 minuts durant de la jornada de treball, a excepció del personal que ocupin llocs de treball que requereixin la seva presència per la cobertura del servei en funció del seu horari de treball (p. ex. Policia local, conserges escoles, poliesportiu, etc.), els quals hauran de compensar-se en el transcurs d'una setmana laboral. Aquesta flexibilitat no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment.

3. El personal que realitzi horaris especials (p. ex. Secretària municipal, Cap de la Policia Local, Cap d'Àrea, etc.) gaudirà de la flexibilitat que s'autoritzi en el moment d'establir aquests horaris.

4. Per l'Alcaldia també es podran concedir flexibilitats horàries diferents a les anteriors quan concorrin circumstàncies especials que ho justifiquin i sempre amb l'acord explícit i per escrit de les dues parts amb la notificació necessària als representants del personal.

5. Als representants dels empleats, dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord- Conveni, se'ls facilitarà trimestralment les estadístiques sobre l'índex d'absentisme, així com de les actuacions que es duiguin a terme en relació a les possibles hores extres realitzades.

Article 15

Descans dins de la jornada de treball

1. El personal que tingui una jornada laboral diària continuada igual o superior a 6 hores gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris. Si la jornada continuada fos superior a les 5 hores seguides, el temps de descans serà de 20 minuts. El personal que treballi 12 hores continuades disposarà de 75 minuts, repartits en dues pauses, per fer front a les necessitats de descans, esmorzar i dinar.

Aquest temps de descans diari serà computable com a treball efectiu.

2. Aquestes pauses de descans s'hauran de distribuir en torns de forma que no pertorbi el normal funcionament del servei que en tot moment haurà d'estar garantit. L'ús d'aquest temps en cap cas podrà servir per modificar la jornada de treball.

3. Entre el final d'una jornada i el començament de l'altra hi haurà un mínim de 12 hores de descans.

Article 16

Calendari laboral

1. El Departament de Personal, abans del dia 30 de novembre de l'any anterior, confeccionarà el calendari laboral per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni tenint en compte el calendari de festes oficials aprovades per l'Estat, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Masquefa.

Aquesta proposta serà sotmesa a la consideració dels representants dels empleats per un termini de 15 dies abans de la seva aprovació per la Corporació.

2. El calendari laboral definitivament aprovat serà exposat en el tauler d'edictes de la casa consistorial i en la resta de dependències municipals.

3. Sense perjudici del compliment de la jornada anual de 1.647 hores, amb caràcter general, no tindran la consideració de dies laborables:

- Els 12 dies anuals de festes nacionals i de la CCAA de Catalunya
- Els 2 dies de festes locals anuals
- Els 22 dies laborables de vacances
- Els dissabtes i diumenges

4. Els dies 24 i 31 de desembre i el 5 de gener de cada any es consideraran com a festius als efectes que aquests dies es mantindran uns serveis mínims per atendre els serveis de brigada, d'informació i registre general llevat d'aquells serveis del Cos de la policia, que requereixin ser prestats als ciutadans amb caràcter permanent. Es procurarà que els empleats de la Corporació que treballin el dia 24 de desembre no ho facin el 31 i viceversa.

Els dies efectivament treballats en aquestes dates, es podran gaudir en altres dates previ acord entre les parts, ja sigui per quadrant o per calendari.

Dijous, 30 de setembre de 2010

5. El Calendari laboral del personal de jornada a torns i jornades especials s'establirà mitjançant quadrants que hauran de ser aprovats també abans del 30 de novembre de l'any anterior.

Article 17

Preavis en cas de cessament voluntari

1. El personal que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a l'Ajuntament amb l'anticipació que a continuació s'indica:

- a) Empleats adscrits al Subgrup A1: un mes.
- b) Empleats adscrits al Subgrup A2: un mes
- c) Empleats adscrits al Grup B: un mes.
- d) Empleats adscrits al Subgrup C: quinze dies.
- e) Empleats adscrits al Subgrup C2: quinze dies.
- f) Empleats adscrits al Grup E o Agrupacions Professionals: quinze dies.

2. La notificació del cessament voluntari s'haurà de realitzar mitjançant instància en el Registre general de la Corporació .

3. L'incompliment dels dies assenyalats com a preavis, determinarà per a l'empleat la pèrdua o descompte, en la seva liquidació final i parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

4. En els supòsits que els contractes temporals eventuals per circumstàncies de la producció o per obra o servei determinat tinguin una duració igual o superior a l'any, la part que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra part la terminació del contacte amb una antelació mínima de quinze dies. L'incompliment per l'Ajuntament de Masquefa d'aquest termini donarà dret a una indemnització equivalent al salari corresponent als dies en que l'esmentat termini s'hagi incomplert.

Capítol 3

Vacances, llicències i permisos

Article 18

Vacances

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni té dret a gaudir, durant cada any natural d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables o dels dies que en proporció li corresponguin si el temps de servei durant l'any és menor. A aquest efecte no es consideraran com a dies laborables els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixin pels horaris especials.

2. Aquestes vacances, que no es podran substituir per una compensació econòmica, s'hauran de gaudir dins de l'any natural i la no realització, total o en part, suposarà la pèrdua del dret.

Excepcionalment, en els casos que no hagi estat possible realitzar vacances durant l'any natural, per causes no imputables a l'empleat, les vacances es podran realitzar fins al 31 de gener de l'any següent. No tindran la consideració de causes no imputables a l'empleat, el retard per part d'aquest en la concreció del període de gaudiment.

En els supòsits que l'empleat no hagi pogut gaudir de les seves vacances dins de l'any natural per haver estat en situació de baixa mèdica per malaltia greu, o accident de treball, maternitat o paternitat, quan aquesta finalitzi tindrà dret al seu gaudiment encara que hagi transcorregut l'any natural al qual corresponguin.

3. Les vacances es gaudiran, preferentment, els mesos de juny, juliol, agost i setembre. A petició de la persona interessada i llevat de la disconformitat motivada del responsable del servei, es podrà gaudir de les vacances fora dels mesos assenyalats.

4. A petició de l'interessat i prèvia autorització per part de la Corporació, les vacances es podran gaudir seguides o de forma fraccionada en 2 torns i s'haurà de procurar que no quedi desatès el servei.

5. A l'efecte de fixar el calendari de vacances, la persona responsable de cada departament trametrà com a màxim durant el mes de març el quadre de vacances del personal al Departament de Personal. En qualsevol cas, el calendari de vacances haurà d'estar aprovat abans del dia 30 d'abril.

Dijous, 30 de setembre de 2010

No obstant això, es podrà sol·licitar un canvi del període de vacances establert. Aquests canvis es concediran mitjançant la proposta favorable del responsable del Departament al qual pertany el sol·licitant amb el vist-i-plau del regidor de l'Àrea.

5. En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà de conformitat amb els següents criteris per determinar amb caràcter excloent la preferència, de caràcter rotatori, per elegir els períodes de gaudiment de vacances:

1) Els que tinguin major nombre de càrregues familiars entenenent com a tal tenir fills menors amb edat escolar fins als 16 anys.

2) Els que tinguin una major antiguitat reconeguda.

3) Els cònjuges que tots dos treballin a l'Ajuntament de Masquefa, sempre que la cobertura del servei ho permeti.

Aquests criteris s'aplicaran de manera rotativa, de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que reuneixi els requisits establerts als criteris preferencials i que no l'hagi exercit l'any anterior.

6. Cap empleat no pot començar el seu període de vacances si es troba en situació de baixa per accident, maternitat o paternitat.

7. Si, durant el període de vacances descrit, es produeix un accident que comporti més de 7 dies d'ingrés hospitalari les vacances s'interrompran una vegada s'hagi presentat la baixa o el certificat facultatiu. L'empleat podrà reprendre el període de vacances quan obtingui l'alta mèdica fins a la finalització del període de vacances prèviament establert.

Així mateix en els casos de maternitat o paternitat, de conformitat amb la Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, l'empleat podrà reprendre el període de vacances quan finalitzin les situacions indicades fins a la finalització del període de vacances prèviament establert.

En qualsevol dels supòsits abans indicats, els dies de vacances que quedin pendents es gaudiran en el període que es determini de conformitat amb la forma de determinació dels períodes de vacances regulades en aquest precepte.

8. El personal que compleixi 25 anys de servei actiu a l'Ajuntament de Masquefa tindrà dret al gaudiment de dos dies de vacances anuals addicionals als que estiguin reconeguts legalment o per negociació col·lectiva. Aquests dies podran fer-se efectius dins de l'any natural i a partir del moment en què es compleixin els 25 anys de serveis a la Corporació i pels anys successius.

Aquest dret serà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment de l'antiguitat indicada.

Article 19

Permisos retribuïts

1. Els permisos i llicències regulats en aquest article i les mesures regulades en el capítol de les mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral es regiran per les següents normes generals:

a) Als efectes dels permisos i llicències regulats en aquest Acord-Conveni, tindran la consideració de familiars de primer grau per consanguinitat tant el cònjuge com la parella de fet de l'empleat entenenent-se com a tal la que s'hagi constituït i acreditat la seva condició de conformitat amb allò que estableix la Llei del Parlament de Catalunya 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella.

A aquests mateixos efectes tota referència al cònjuge i als seus familiars per consanguinitat o afinitat s'entendrà aplicables a la parella estable de l'empleat i als seus familiars, entenenent-se per parella estable la constituïda de conformitat amb la Llei del Parlament de Catalunya 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella.

b) Els permisos i llicències hauran de ser sol·licitats per escrit al responsable del servei amb una antelació mínima de 5 dies, llevat de casos de força major, i en tot cas amb l'antelació mínima suficient per poder reorganitzar el servei. El responsable haurà de donar resposta amb un màxim de 3 dies dins de un període laborable (sense computar caps de setmana i festius). Si passat aquest període no hi hagués resposta el permís es donaria per concedit. En els casos en que no es pogués sol·licitar amb la deguda antelació per causes imprevistes, la petició s'estudiarà per l'interessat i el responsable del servei. En els casos en que la resposta fos negativa, aquesta serà raonada i per escrit.

Dijous, 30 de setembre de 2010

c) En el cas que el beneficiari no justificués fefaentment, per qualsevol motiu, el permís o llicència atorgada inicialment, és descomptaran els dies realitzats en base a aquests conceptes dels dies de vacances i/o assumptes personals als quals tingués dret l'empleat. Si no disposés d'aquests dies, per haver-los ja realitzat, es descomptarà la part corresponent amb càrrec a les seves retribucions.

d) Pel que fa a la concessió i justificació de les llicències per exercir funcions sindicals s'estarà allò que disposi la normativa vigent.

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

a) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

b) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los i sempre i quan aquests no es puguin realitzar fora de l'horari laboral de l'empleat. Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi pel que fa a la durada de l'absència i compensació econòmica.

Es considera deure inexcusable aquell que el seu compliment pot comportar algun tipus de responsabilitat, no es pot dur a terme mitjançant representant i la seva imposició està determinada i emparada per una norma legal o per una decisió administrativa o judicial.

Entre d'altres, es consideren deures inexcusables:

- Formar part de taules electorals.
- Assistència a judicis en qualitat de part, de perit, de testimoni o jurat.
- Obtenció o renovació del DNI i els permisos de conducció.
- Formar part dels tribunals de processos de selecció, prèvia autorització de la corporació.

No es considera deure inexcusable l'assistència a cerimònies o altres activitats que corresponguin a interessos particulars dels empleats

La forma d'acreditar tots aquests permisos: qualsevol prova documental que justifiqui suficientment el compliment del deure.

3. Les peticions de permisos a què es refereix l'apartat anterior s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al responsable del seu servei, sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

4. Es podrà disposar de 9 dies de permís a l'any per a assumptes personals sense justificació, o dels dies que en proporció corresponguin pel temps efectivament treballat. D'aquest dies 4, es podran gaudir de forma fraccionada amb un mínim d'una hora a petició dels empleats/des i en relació amb la seva jornada real particular, equivalents 32 hores per la Policia i resta de personal 30 hores, a raó de la seva jornada. En els casos de jornades reduïdes, a temps parcials i jornades irregulars, s'aplicarà aquest criteri de forma proporcional. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tot cas caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del empleat/da públic de l'Ajuntament al qual es concedeix el permís.

Així mateix, en els termes establerts a l'article 48.2 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a més dels dies de permís indicats a l'apartat precedent, el personal tindrà dret al gaudiment de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

Aquests dies de permís hauran de ser sol·licitats per escrit al responsable del servei amb una antelació mínima de 5 dies, llevat de casos de força major, i en tot cas amb l'antelació mínima suficient per poder reorganitzar el servei. El responsable haurà de donar resposta amb un màxim de (3 dies). Aquests terminis seran laborables (sense computar caps de setmana i festius). Si passat aquest període no hi hagués resposta el permís es donaria per concedit. En els casos en que no es pogués sol·licitar amb la deguda antelació per causes imprevistes, la petició s'estudiarà per l'interessat i el responsable del servei. En els casos en que la resposta fos negativa, aquesta serà raonada i per escrit.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Article 20 Llicències

1. Es poden concedir llicències, o si escau suspensions del contracte de treball amb reserva del lloc de treball, per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball als funcionaris de carrera i laborals fixos, de la unitat orgànica en la qual l'empleat presta els seus serveis. Només si aquesta llicència o suspensió de contracte es concedeix per interès propi de l'Administració l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal. També es podrà concedir al personal funcionari interí i personal laboral indefinit no fix amb una antiguitat ininterrompuda mínima de tres anys a la mateixa plaça i lloc de treball, i sempre fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupa.

2. Es poden concedir llicències, o si escau suspensions del contracte de treball amb reserva del lloc de treball, per assumptes propis als funcionaris de carrera i laborals fixos 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 o suspensió de contracte se subordinarà a les necessitats del servei. També es podrà concedir al personal laboral indefinit no fix amb una antiguitat ininterrompuda mínima de tres anys. a la mateixa i lloc de treball i sempre fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupa.

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

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

a) El comunicat mèdic de baixa s'haurà de presentar en el termini màxim de 3 dies comptats des del dia de la seva expedició. El personal de nou ingrés que no porti mes de sis mesos de treball a la Corporació, haurà de presentar l'esmentat part de baixa degudament signat en l'apartat corresponent a que es reuneix el període carència per tenir dret al subsidi d'incapacitat temporal.

b) Els comunicats de confirmació d'incapacitat temporal s'hauran de presentar en el termini màxim de 3 dies comptats des del dia de la seva expedició.

c) Quan l'empleat obtingui l'alta mèdica ho haurà de comunicar a Recursos Humans i el part d'alta l'haurà de presentar a l'Ajuntament a l'endemà de la data de la seva expedició. Si aquest dia no fos laborable, s'haurà de presentar el dia hàbil immediatament posterior.

A banda de l'obligació anterior, quan a un empleat se li emeti el part d'alta mèdica dins de l'horari laboral ho haurà de comunicar, sempre que sigui possible, aquell mateix dia a Recursos Humans .

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

Capítol 4 Mesures per a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Article 21 Condicions generals comuns a totes les mesures

1. Les mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest capítol seran d'aplicació als funcionaris de carrera, i al personal laboral fix de l'Ajuntament de Masquefa així com també al personal laboral indefinit no fix amb una antiguitat ininterrompuda mínima de tres anys a la mateixa plaça i lloc de treball, i sempre fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupa.

Quant als funcionaris interins i treballadors temporals els seran d'aplicació aquestes mesures llevat de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència i pel que fa al personal eventual de confiança i assessorament especial també els seran d'aplicació aquestes mesures a excepció de les excedències regulades als articles següents.

2. Les mesures regulades en aquest Acord-Conveni s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix 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

Dijous, 30 de setembre de 2010

permanent o preadoptiu, sense perjudici de les especialitats que s'estableixen en aquest Acord-Conveni en relació al còmput de terminis.

3. 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. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitores les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixen.

Article 22

Excedències. Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els articles 23 a 27 tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Acord-Conveni de conformitat amb el que disposa la Llei 8/2006 del Parlament de Catalunya i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent de la funció pública local de Catalunya en matèria d'excedència voluntària i que, en els casos del personal laboral, haurà de resultar compatible amb l'Estatut dels Treballadors i el règim de la Seguretat Social aplicable a aquest personal laboral.

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

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

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

5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excedència la persona afectada no sol·licita el reintegració en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària ordinària (si és personal laboral) o l'excedència voluntària per interès particular (si és personal funcionari).

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

Article 23

Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment i tindrà durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

2. 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 mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

3. El personal de l'Ajuntament que es trobin en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració

Article 24

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

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

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.

Dijous, 30 de setembre de 2010

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 mateix, durant tot el període d'excedència l'empleat tindrà dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 25

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, 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. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 26

Excedència voluntària i suspensió del contracte de treball per violència de gènere

1. Les dones funcionàries tindran dret a un excedència voluntària per violència de gènere pel temps que sol·licitin. Aquest període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

2. Les treballadores laborals tindran dret a la suspensió del seu contracte de treball en les condicions regulades a la normativa d'aplicació, quan es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

El període suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima fes necessari la continuïtat de la suspensió i el jutge acordés prorrogar la suspensió per un període de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Aquest període de suspensió computa a efecte de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Article 27

Excedència voluntària per agrupació familiar

1. Es podrà concedir 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 empleats el cònjuge dels quals resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organisme públics i entitats de dret públic dependents o vinculats a elles, en el òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les Comunitats Autònomes, així com en la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

2. Els empleats que es trobin en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritaren retribucions ni els serà computable el temps que romanguin en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació

Article 28

Permisos. Condicions generals d'exercici

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

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

Dijous, 30 de setembre de 2010

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

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

2. Els permisos regulats per aquest capítol de l'Acord-Conveni són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

Article 29

Permís per matrimoni o inici de la convivència en unions estables de parella

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. Si una persona ha gaudit d'aquest permís per formar unió estable de parella i posteriorment contreu matrimoni amb la mateixa persona no podrà tornar a gaudir del permís regulat en aquest article.

Forma d'acreditar-ho: el matrimoni mitjançant el Llibre de família i les unions de fet mitjançant certificat de convivència, llibre de família que acrediti descendència comuna o qualsevol altre document admès en dret.

Article 30

Permís per matrimoni d'un familiar

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

Article 31

Permís de maternitat per part

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

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

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

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

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 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.

Dijous, 30 de setembre de 2010

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 si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora 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.

Article 32

Permís de maternitat per adopció o acolliment

1. El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu com permanent o simple, tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill a partir del segon, en els supòsits de adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció de l'empleat o empleada 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 en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

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

3. Si es tracta d'una adopció 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 inferior a un any.

Article 33

Permís per naixement, adopció o acolliment

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

Article 34

Permís de paternitat

1. El pare o l'altre 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.

Dijous, 30 de setembre de 2010

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

Article 35

Permís per lactància

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

Forma d'acreditar-ho: mitjançant llibre de família i certificat de l'empresa on treballi el pare o la mare en què es faci constar que aquest/a no gaudeix del mateix dret.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Article 36

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 37

Permisos per a 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 com a dues 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/da rep atenció.

Article 38

Permís prenatal

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

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

Article 39

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

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

Forma d'acreditar-ho: document emès per l'Hospital o centre mèdic acreditatiu de l'ingrés on consti el nom del familiar i, si escau, document acreditatiu de la vinculació de parentiu amb l'empleat beneficiari del permís.

Article 40

Permís sense retribució per a atendre un familiar

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

Dijous, 30 de setembre de 2010

Article 41

Permisos per situacions de violència de gènere

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

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 amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

Article 42

Permisos retribuïts per acompanyar al metge a un familiar

Els empleats tindran dret a un permís retribuït pel temps que sigui indispensable per acompanyar al metge al cònjuge o a un familiar de primer grau per consanguinitat, sempre que hi concorrin especials circumstàncies que ho facin necessari.

Forma d'acreditar-ho: mitjançant el corresponent justificant del centre mèdic emès a l'interessat on haurà de constar l'hora d'entrada i de sortida del centre mèdic així com el nom del familiar que rep l'assistència mèdica.

Article 43

Flexibilitat horària recuperable

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

Article 44

Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest capítol de l'Acord-Conveni 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.

Article 45

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

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

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

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

Dijous, 30 de setembre de 2010

Article 46

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

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

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

Article 47

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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

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

Article 48

Reducció de jornada per interès particular

1. El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni pot sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada en un terç o la meitat, amb reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud esmentada s'ha de concretar la manera en què es desitja aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi.

2. La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats dels serveis i queda subjecta al règim d'incompatibilitats del personal al servei de l'administració. En cas de desacord s'estudiarà la seva viabilitat a la Comissió de Seguiment d'aquest Acord-Conveni per tal d'establir un pacte entre les parts.

3. No es pot concedir aquesta reducció de jornada al personal per un període inferior a sis mesos, llevat de casos especials o per desaparició de la causa. En cas d'us incorrecte d'aquesta reducció l'administració podrà denegar-la de forma motivada.

Article 49

Absències

1. Tota absència, bé per assumptes personals o bé per raó del servei, haurà de comunicar-se en l'imprès normalitzat a aquest efecte a Recursos Humans o si es produeix fora d'horari d'oficina al seu cap o responsable del servei, amb anterioritat al moment en què s'hagin de realitzar les actuacions que la motivin.

2. Les absències de caràcter imprevisible que no puguin justificar-se prèviament hauran de comunicar-se a Recursos Humans o si es produeix fora d'horari d'oficina al seu cap o responsable del servei, dins del mateix dia en què ha tingut lloc l'absència i amb un màxim de tres dies. Aquest dies computaran com dies personals a falta de justificant (part de baixa o document acreditatiu mèdic o del centre d'assistència que determini la seva indisposició per treballar).

3. Periòdicament s'informarà als representants del personal de l'Ajuntament d'aquestes incidències.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Article 50 Retribucions

1. L'increment de retribucions durant la vigència del present Acord-Conveni serà el que preveurà la llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici, aplicat sobre les retribucions bàsiques i les complementàries

2. Fins que no es dictin les normes sobre funció pública en desenvolupament de la Llei 7/2007, les retribucions del personal de l'Ajuntament de Masquefa afectat per l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni tenen l'estructura establerta amb caràcter general per als funcionaris locals per la Llei 30/1984 i el Reial decret 861/1986 segons les quals les retribucions es classifiquen en:

Retribucions bàsiques: el sou, els triennis i les pagues extraordinàries.

Retribucions complementàries: complement de destinació, complement específic, complement de productivitat i gratificacions per serveis extraordinaris.

3. Els principals conceptes que conformen les retribucions bàsiques i complementàries són els següents:

a) Sou. És la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, C1, C2, E i, si escau, agrupacions professionals) i la seva quantia serà la que es fixi anualment, pels funcionaris públics, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Triennis. Tots els empleats públics tenen dret a la percepció d'una retribució per antiguitat per triennis, consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei en el cos, escala, classe o categoria. Quant a la seva meritació i import serà d'aplicació la normativa sobre funció pública.

Quan un empleat canviï d'adscripció a un grup o subgrup de classificació professional abans de completar un trienni, la fracció de temps transcorregut es considerarà com temps de serveis prestats en el nou grup o subgrup de classificació i, per tant, els drets econòmics seran els corresponents a aquest.

Al personal laboral vinculat amb la Corporació amb qualsevol modalitat de contracte li serà d'aplicació la normativa vigent de la funció pública relativa als triennis pel que fa a les seves quanties i els criteris de meritació dins de l'Ajuntament de Masquefa no essent d'aplicació la regulació relativa al reconeixement de els serveis previs prestats en altres Administracions Públiques. S'exceptuen els supòsits dels/les treballadors/es que hagin desenvolupat funcions en la mateixa categoria professional del lloc que cobreix a l'Ajuntament.

c) Les pagues extraordinàries, que seran dos a l'any, seran satisfetes junt amb la nòmina mensual de juny i desembre i comprendran el 100% dels conceptes retributius de sou, triennis, complement de destinació, complement específic i complement personal, si s'escau.

El personal amb una antiguitat inferior a l'any percebrà la part proporcional d'aquestes pagues extraordinàries.

d) El complement de destinació vindrà determinat pel grup o subgrup de classificació professional d'adscripció de l'empleat de conformitat amb els imports que anualment aprovi la Llei de pressupostos generals de l'Estat i en funció de l'interval assignat pel Ple de la Corporació atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament així com la complexitat territorial i funcional dels serveis en què estigui situat el lloc de treball. Aquest complement consisteix en un quantia que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball i la seva quantia vindrà fixada, per a cada grup o subgrup de classificació professional pels imports que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

e) El complement específic es aquell destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. La quantia d'aquest complement serà la fixada per la Corporació en la relació de llocs de treball en relació a allò que s'acordi a la Comissió de Valoració de Llocs de Treball i s'incrementarà anualment de conformitat amb allò que disposi la Llei de pressupostos generals de l'Estat. Es fixarà un complement específic fix per a cada lloc de treball sense perjudici d'establir subfactors d'aquest mateix complement que poden ser contingents per la qual cosa únicament es percebran pels empleats quan efectivament desenvolupin el lloc de treball en les condicions que siguin objecte de retribució.

Dijous, 30 de setembre de 2010

f) El complement de productivitat està destinat a retribuir, en termes generals, l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que l'empleat desenvolupa el seu treball.

En cap moment les quanties assignades per complement de productivitat durant un determinat període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

3. L'increment de les retribucions serà el que es determini en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici .

4. La nòmina es pagarà mitjançant transferència bancària que es farà dins del mateix mes en què es meriten les retribucions

Article 51

Complement de productivitat

1. L'assignació del complement de productivitat vindrà determinada pel compliment de criteris objectius centrats a retribuir el rendiment especial o bé l'activitat extraordinària, vinculada a la presència efectiva, d'acord amb les pautes següents:

Especial rendiment per la presència al lloc de treball: per al personal sotmès a control horari que presti serveis a l'Ajuntament, amb una antiguitat mínima d'un any en el període de meritació del complement i de forma ininterrompuda, s'estableixen dos complements de productivitat semestrals d'assistència (entre el 1 de gener i el 30 de juny i entre el 1 de juliol i el 31 de desembre), amb els requisits i condicions que s'assenyalen a continuació:

a) La prestació de serveis haurà de ser ininterrompuda entre el primer dia d'iniciació i l'últim de finalització del període de meritació, si bé s'acceptarà un marge de flexibilitat de 15 dies en la finalització de la relació de serveis amb l'Ajuntament que també donarà lloc al complement, amb la disminució proporcional corresponent en la seva quantia. El període de meritació és semestral, però el càlcul i el pagament efectiu de l'import que correspongui en cada semestre es farà efectiu en la nòmina del mes de juliol, per al primer semestre, i en la nòmina del mes de gener de l'any immediatament següent per al segon semestre. Excepcionalment les persones que finalitzin la seva relació de serveis amb l'Ajuntament durant els darrers 15 dies de finalització d'un semestre, percebran l'import que els correspongui, sempre i quan compleixin els requisits per a la seva obtenció, en el moment de dur-se a terme la liquidació corresponent, que sempre haurà de ser amb la nòmina del mes en curs.

b) L'import màxim a percebre per aquest concepte serà de 300 euros anuals, i per al període de meritació corresponent de 150 euros en cada semestre.

2. La percepció d'aquest complement al 100% en cada semestre per part de cada empleat/da públic/a estarà subjecte al compliment dels requisits que es detallen a continuació:

a) No haver tingut durant el període de meritació cap incompliment de jornada que sigui objecte de sanció disciplinària o de descompte proporcional de les retribucions.

b) No haver sofert durant el període de meritació cap sanció disciplinària.

c) No haver gaudit durant el període de meritació de cap llicència per a assumptes propis sense retribució (entre 0 i 6 mesos).

d) No haver-se produït durant el període de meritació cap circumstància que determini la interrupció voluntària o el cessament en la prestació de serveis a l'Ajuntament, canvi en la situació administrativa, comissió de serveis a altres administracions i jubilació.

3. L'import final a percebre per cada persona es calcularà tenint en compte els criteris que s'assenyalen a continuació, respecte de l'import màxim previst anteriorment, de tal manera que en els supòsits d'incapacitat temporal, indisposicions o absències no previstes als articles de permisos i llicències regulades dins d'aquest Acord-Conveni i dels conceptes anteriors, les quantitats a percebre en relació al total de l'import de 150 euros per a cada semestre seran les següents:

- Fins a 4 dies: 100 % de l'import del complement
- Entre 5 i 8 dies: 25 % de l'import del complement
- A partir del dia 9: 0 % de l'import del complement

Dijous, 30 de setembre de 2010

4. Per al càlcul de les hores corresponents per acompanyar a familiars que no siguin fills menors de 18 anys, es tindrà en compte l'equivalència anterior i, per al personal que tingui assignada una jornada ordinària de 7 hores diàries, a partir de 35 hores correspondrà a una minoració del 75% respecte a la quantia semestral i del 100 % a partir de 63 hores d'absència, tenint en compte la proporció de jornada real de cada empleat/da.

Article 52

Complement especial per treballar en situacions climàtiques extremes i dies assenyalats.

1. S'estableix un complement especial per treballar en situacions climàtiques extremes o de força major que es quantifica en un import equivalent al 145% del corresponent a l'hora extraordinària que correspongui (ordinària, festiva o nocturna).

2. Per tenir dret a percebre aquest complement especial per situació climàtica extrema hauran de concórrer de forma acumulativa els següents requisits:

a) Que es tracti d'una situació d'emergència.

b) Que hagi una situació climatològica extrema entenent com a tals les nevades i les inundacions, acreditades per el CECAT (Servei Meteorològic de Catalunya) o per l'Ajuntament.

c) Que s'hagi de treballar directament exposat a les inclemències meteorològiques.

3. Per causes de força major s'entendrà com a tal catàstrofes.

4. Els supòsit dubtosos se sotmetran al criteri de la Comissió paritària i de seguiment.

5. L'Ajuntament compensarà econòmicament al personal que treballi en les dates assenyalades que s'indiquen a continuació:

a) Des de les 14 hores del dia 24 de desembre i fins les 22 hores del dia 25 de desembre.

b) Des de les 14 hores i fins a les 6 hores de l'endemà de les següents dates festives:

- Dia 31 de desembre (Cap d'Any).

- Dia 5 de gener (cavalcada de Reis).

- Un dia de la Festa Major a determinar cada any.

Aquest personal percebrà una quantitat fixa de 50 euros llevat de les jornades inferiors a 8 hores en les quals s'estableixen els següents trams:

- Per les 2 primeres hores es percebran 12,5 euros.

- A partir de la segona hora de treball es percebrà la part proporcional de l'interval horari treballat fins arribar als 50 euros fixats per a una jornada ordinària.

Article 53

Control de Presència

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball, en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

2. El personal resta obligat a acceptar les mesures de control de l'horari que estableix l'Ajuntament, prèvia informació amb la part social abans de la seva aplicació, havent de complir la jornada i l'horari de treball, en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei. En cas de possibles dubtes o discrepàncies es portarà a la Comissió Paritària de Seguiment, anterior a la resolució definitiva de la Corporació.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Article 54

Retribució dels treballs extraordinaris

1. Per a la compensació dels treballs extraordinaris, es podrà optar entre abonar-los al preu estipulat, o compensar-los amb dies festius en la proporció que es detalla a continuació. Abans de realitzar-se s'haurà de fixar, de mutu acord, la modalitat de compensació.

2. El preu de les hores per treball extraordinari realitzats es calcularà segons salari brut anual/hores treball anual.

Per a les categories que no hi figurin, i realitzin serveis o treballs extraordinaris, es realitzarà el càlcul corresponent per fixar el preu hora.

3. L'abonament econòmic d'aquests treballs s'aplicarà a raó de 130% per hora extraordinària normal, 145% per hora extraordinària festiva o nocturna i 175% per hora extraordinària festiva i nocturna.

A aquests efectes:

a) Es consideraran hores extraordinàries normals aquelles que siguin realitzades com a perllongament de la jornada laboral planificada.

b) Es consideraran hores extraordinàries festives aquelles que hagin estat treballades en dies programats com de descans, i aquelles que hagin estat treballades un cop finalitzada la jornada planificada, sempre que hi hagi un marge d'una hora amb la finalització de la jornada laboral planificada. També tindran aquesta consideració les hores extraordinàries que facin els empleats que siguin requerits, per necessitats de servei, per començar a treballar abans de l'horari establert.

c) Es consideraran hores extraordinàries nocturnes aquelles que siguin realitzades fora de la jornada planificada de treball i que estiguin compreses entre les 22 i les 6 hores.

d) Es consideraran hores extraordinàries festives i nocturnes, quan reuneixin les condicions dels apartats b) i c) precedents.

Quan un empleat, per raons de necessitats del servei, sigui cridat a treballar, i estigui inclòs dintre dels apartats precedents, pel sol fet de presentar-se al lloc de treball se li computaran un mínim de 2 hores que es retribuiran en funció del tipus d'hores realitzades, encara que fos rellevat o suspès el servei, i per tant sense haver-lo complert.

4. Amb caràcter general, la remuneració de les hores extraordinàries s'estableix a partir del preu que resulti de l'hora normal, inclosos tots els conceptes generals bruts anuals, sense triennis.

5. En tots els casos, la retribució de les gratificacions s'especificarà amb claredat a la nòmina i l'abonament d'aquests serveis es farà efectiu el mes següent de la seva realització.

6. La compensació en hores de descans retribuït s'efectuarà de conformitat amb els criteris següents:

a) Per cada hora de servei extraordinari efectuada en dia feiner, de dilluns a divendres, es compensarà amb 1,5 hores de descans.

b) Per cada hora de servei extraordinari prestat en horari nocturn, en dissabte, en dia festiu, inhàbil o en període vacacional de l'empleat/da de l'àmbit de aplicació d'aquest Acord-Conveni - Acord, es compensarà amb 2 hores de descans.

c) Per cada hora de servei extraordinari prestat en horari festiu i nocturn, es compensarà amb 2,5 hores de descans.

Es considera horari nocturn l'establert entre les 22 hores i les 6 hores de l'endemà pel personal que realitza la jornada laboral de 3 torns, i de les 22 hores fins a l'horari d'inici de la seva jornada laboral pel personal que realitza jornada ordinària.

Les hores de descans acumulades es gaudiran durant els dies que el personal ho sol·liciti, podent-se gaudir juntament amb altres períodes de descans d'aquest.

Dijous, 30 de setembre de 2010

7. El departament de personal haurà d'informar periòdicament als representants dels empleats de les incidències en relació amb els treballs extraordinaris.

8. S'entén per necessitats del servei els serveis sobtats i imprevistos, aliens a la planificació, organització, funcionament i per increment extraordinari de l'activitat, que no hagin pogut programar-se amb una antelació de 7 dies. Aquestes hores extraordinàries sempre hauran de ser justificades i autoritzades pel cap del servei, repartint-se de manera equitativa.

Article 55

Dietes i despeses de viatge

A) Dietes

1. El personal dels diferents serveis de l'Ajuntament de Masquefa que por motius de servei (incloent-hi l'assistència a cursos autoritzats) eventualment hagin de romandre en situació de serveis fora del terme municipal, cobrarà a partir de les 14 hores les dietes de dinar i a partir de les 22 hores les dietes dels àpats de sopar (a excepció de quan coincideixi en horaris planificats i previstos en aquest Acord-Conveni), seran a càrrec de l'Ajuntament, amb els límits màxims que s'indicaran. Si per raons extraordinàries de serveis o cursos autoritzats dins del municipi aquests serveis en prolonguessin mitja hora o més de la seva jornada ordinària s'abonaran les dietes establertes.

2. Pel que fa a l'import de les dietes, s'abonará l' import justificat de l'àpat amb el límit dels imports màxims fixats pel Reial Decret 462/2002 per al Grup 2 que són els següents:

- Per allotjament (inclou esmorzar): 65,97 euros
- Per manutenció (dinar i sopar): 37,40 euros
- Per dieta sencera (allotjament i manutenció): 103,37 euros

3. En cas de que l' interessat/da no porti justificació de les dietes s'abonaran:

- Per allotjament (inclou esmorzar): 48,92 euros
- Per manutenció (dinar i sopar): 28,21 euros
- Per dieta sencera (allotjament i manutenció): 77,13 euros

B) Despeses de viatge i quilometratge quan s'utilitzi el vehicle particular.

1. El règim de les despeses de viatge comprendrà el quilometratge fora del terme municipal de Masquefa, els desplaçaments en transport públic i el pagament d'estacionaments i peatges d'autopistes.

2. Quan el personal faci ús del vehicle particular per raons del servei se li abonará l'import del quilometratge a raó de 0,26 euros per quilòmetre o aquell import que s'estableixi en cada moment en la normativa sobre funció pública vigent, si fos superior.

3. Quan el personal realitzi el desplaçament en transport públic se li abonará l'import del bitllet.

4. Per poder percebre l'import compensatori de les despeses de viatge i quilometratge, els interessats hauran d'emplenar un full de desplaçament i presentar els justificants corresponents.

No obstant això, si la previsió de les despeses a efectuar és superior a 60 euros, aquest import es podrà demanar per avançat una provisió de fons amb una antelació mínima de dos dies i sense perjudici de justificar posteriorment les despeses.

5. Quan l'empleat/da fent ús del seu vehicle particular per raons degudament autoritzades o de urgència del Servei (excepció cursos formatius), patís un accident, i sempre que aquest no hagi estat com a conseqüència d'una conducció negligent, temerària o sota els efectes de l'alcohol o estupefaents, l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses no garantides per l'assegurança del vehicle.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Article 56 Substitucions

1. Els empleats públics tenen dret al desenvolupament d'un lloc de treball d'acord amb el sistema d'estructuració de l'ocupació pública que s'estableixi a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i les lleis que el desenvolupin.

2. L'Ajuntament de Masquefa podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les que corresponguin al lloc de treball que desenvolupin sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria quan les necessitats del servei ho justifiquin i sense disminució de les seves retribucions.

3. En el cas que per necessitats del servei de caràcter temporal com vacances, incapacitat temporal, etc., algun empleat/da sigui assignat per Decret per desenvolupar funcions corresponents a un lloc de treball que representi un grup de classificació professional, categoria o responsabilitats superiors sempre que sigui possible no superior a dos graus màxim i funció del lloc a cobrir, aquest personal tindrà dret a percebre, durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions, la diferència retributiva d'aquells complements vinculats al lloc de treball que realment estigui exercint (complement de destí i complement específic).

Per aquestes quantitats dels complements es consideraran les tasques a realitzar en funció del grup o subgrup de pertinença de la persona a substituir i la persona que ho cobreix, igual grau o grup 100%, un grup o subgrup inferior el 75%, dos grup o subgrup inferior el 50% i si es tres o mes grups inferior o subgrup del 30% de les quantitats establertes.

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

4. La Corporació podrà atendre aquestes necessitats de cobertura utilitzant la borsa de treball regulat dins d'aquest Acord-Conveni.

Capítol 5 Promoció i formació

Article 57 Formació professional

1. L'Ajuntament de Masquefa facilitarà els instruments necessaris per a la millor formació del personal. Tanmateix, organitzarà cursos de formació i reciclatge per a tots els col·lectius fent especial èmfasi en l'assistència a cursos d'aprenentatge i perfeccionament en temes relacionats amb els llocs específics de treball.

2. La formació tindrà com a objectius:

a) La millora del servei en l'àmbit de cada servei.

b) La possibilitat de facilitar la promoció interna.

c) La preparació i la formació dels representants del personal, elegits a les Eleccions Sindicals, a fi i efecte de garantir un millor compliment de les seves funcions.

3. Anualment dins del primer trimestre de l'any, la Corporació realitzarà conjuntament amb la representació del personal, un estudi de les necessitats de formació professional del personal vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins de l'esquema organitzatiu. En aquest sentit, totes les unitats i serveis informaran de les necessitats i prioritats formatives del personal adscrit a les seves àrees.

4. El Servei de Recursos Humans i els representants del personal elaboraran anualment i de manera conjunta el pla general de formació professional, que inclourà el conjunt de tots els empleats. Aquest pla podrà ser modificat amb l'acord d'ambdues parts quan durant la seva aplicació apareguin nous cursos o altres circumstàncies similars que així ho aconsellin.

5. El Pla de formació ha de seguir els criteris següents:

a) La formació s'ha de realitzar organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a altres d'externs, garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal.

Dijous, 30 de setembre de 2010

b) L'Ajuntament promourà especialment la realització de cursos de perfeccionament professional per als empleats de l'Ajuntament a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i Diputació de Barcelona o d'altres cursos organitzats per altres administracions.

c) Es donarà publicitat dels cursos que es promoguin per diferents institucions i/o organismes oficials mitjançant anunci als taulers dels centres de treball. De manera simultània, el Servei de Recursos Humans notificarà per escrit als representants del personal i a cada Cap d'Àrea o Servei la relació de cursos que es promogui per tal que donin coneixement al personal que tenen adscrit.

d) La formació interna pot tenir caràcter d'obligatòria, quan així ho consideri el Cap d'Àrea o Servei corresponent, fent-se càrrec la Corporació de la totalitat dels costos, així com, en el cas que la durada del curs sigui superior a la jornada assignada a l'empleat, aquestes hores s'hauran de compensar, mitjançant descansos o compensació econòmica, tal com s'assenyala a l'article 15 d'aquest l'Acord.

Article 58

Dret a la formació i promoció

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Acord-Conveni té dret, en igualtat de condicions, a la promoció, la formació i el perfeccionament professional constants.

2. A aquest efecte, l'Ajuntament de Masquefa facilitarà i disposarà les eines necessàries per fer-ho efectiu i, sempre que sigui possible l'assistència als cursos es farà dins de la jornada laboral, amb l'obligatorietat d'assistir-hi sense que es perjudiquin els serveis.

Article 59

Formació

1. S'entén com a formació l'eina que ha d'afavorir els canvis i la millora en l'organització de l'Ajuntament, així com potenciar el desenvolupament professional i personal dels seus empleats.

2. Aquesta formació ha de servir:

a) Per solucionar les disfuncions o problemes que s'hagin detectat en els serveis existents.

b) Perquè els empleats millorin la seva capacitat i desenvolupament professional i personal.

3. L'Ajuntament facilitarà formació a tot el personal afectat per aquest Acord-Conveni, garantint el dret dels empleats a realitzar en un pla d'igualtat, cursos de formació i reciclatge adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, i per superar aquestes.

Article 60

Pla de formació

1. Els responsables de Recursos Humans de la Corporació i els representants del personal elaboraran anualment dins del primer trimestre de l'any i de manera conjunta el pla general de formació professional, que inclourà el conjunt de tots els empleats. Aquest pla podrà ser modificat amb l'acord d'ambdues parts quan durant la seva aplicació apareguin nous cursos o altres circumstàncies similars que així ho aconsellin.

2. El Pla de formació ha de seguir els criteris següents:

a) La formació s'ha de realitzar organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a altres d'externs, garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal.

b) L'Ajuntament promourà especialment la realització de cursos de perfeccionament professional per als empleats de l'Ajuntament a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i Diputació de Barcelona o d'altres cursos organitzats per altres administracions.

c) Es donarà publicitat dels cursos que es promoguin per diferents institucions i/o organismes oficials mitjançant anunci als taulers dels centres de treball. De manera simultània, el Departament de Recursos Humans notificarà per escrit als representants del personal i a cada Cap d'Àrea o Servei la relació de cursos que es promogui per tal que donin coneixement al personal que tenen adscrit.

Dijous, 30 de setembre de 2010

d) La formació interna pot tenir caràcter d'obligatòria, fent-se càrrec la Corporació de la totalitat dels costos, així com, en el cas que la durada del curs sigui superior a la jornada assignada a l'empleat, aquestes hores s'hauran de compensar, mitjançant descansos o compensació econòmica.

e) L'assistència per iniciativa del personal a cursos, jornades, congressos, etc. exteriors, ha de complir els següents requisits:

1. El contingut del curs ha de tenir relació directa amb les tasques assignades al lloc de treball al que s'adscriu l'empleat i sempre i quan, no es pertorbi el bon funcionament del servei. En el cas que no existeixi aquesta relació directa la Corporació conjuntament amb les representants del personal estudiarà cas per cas les propostes de cursos que es realitzin per part dels interessats els quals es realitzaran fora de l'horari laboral.

2. En cap cas la participació en un curs fora del seu horari de treball, donarà lloc a l'abonament d'hores extraordinàries, sense perjudici que es compensi en descans compensatori hora per hora.

3. El personal haurà de justificar l'assistència i facilitar la documentació que pugui ser d'interès per a la Corporació.

4. El personal tindrà dret a absentar-se del lloc de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats, entenent per aquestes, apart de la duració del curs, el temps necessari de desplaçament. Aquest temps es computarà com a treball efectiu i en cap cas suposarà una minva de les seves retribucions.

Aquest Pla tindrà la mateixa durada que l'Acord-Conveni; no obstant la Comissió de formació podrà en l'endemig de la seva aplicació modificar-lo, sempre que dins d'aquesta existeixi unanimitat dels seus membres.

Article 61

Formació del personal

1. Els criteris generals sobre la formació programada seran els següents:

1.1 L'activitat formativa ha de tenir una relació directa amb les tasques que realitza l'empleat/da segons el seu lloc de treball i ha de ser d'un alt interès per a l'empleat/da, per al seu cap o per a l'Ajuntament.

1.2 Podran assistir a la formació programada, dins o fora de l'horari laboral i sempre en còmput de temps de treball efectiu.

1.3 El contingut del programa de cursos i els horaris es facilitarà a tots els empleats pel seu estudi i valoració de l'interès de cadascú.

1.4 Si un/a empleat/da desitja assistir a un curs determinat, haurà de sol·licitar-ho seguint els criteris establerts i amb els impresos corresponents. El seu cap haurà de manifestar el seu acord o desacord amb la sol·licitud, així com l'horari més adient. La Comissió de Formació estarà al corrent de totes les sol·licituds.

1.5 Es tindrà en compte el nombre d'hores de formació que ha fet l'empleat durant l'any anterior i l'actual per la seva concessió.

1.6 Caldrà que la sol·licitud es presenti 15 dies abans de començar l'activitat formativa.

1.7 Un cop acceptada o no la sol·licitud, l'acord serà comunicat a l'empleat interessat i al seu cap.

1.8 Els assistents a les activitats formatives es comprometen a fer-ho amb puntualitat i regularitat. Si algun/a empleat/da, per la causa que sigui, no pot assistir a un curs al qual ha estat admès, ho comunicarà a Recursos Humans. En cas de inassistència injustificada es procedirà a la deducció proporcional de la retribució.

1.9 Queda implícit que la reiteració de faltes d'assistència, retards o no aprofitament de l'activitat formativa, sense causa justificada, pot suposar la no aprovació de posteriors sol·licituds de formació.

1.10 En tot cas és responsabilitat de la Comissió de Formació aclarir qualsevol dubte que es pugui presentar i complementar, si és el cas, aquests criteris generals.

Dijous, 30 de setembre de 2010

2. En els supòsits d'estudis universitaris o de postgraus cursats en centres oficials públics, l'Ajuntament abonarà fins un 50% de l'import de la matrícula, sempre que hagi un informe favorable dels serveis jurídics de la corporació respecte la idoneïtat dels estudis al lloc de treball.

Article 62 Promoció interna

1. L'Ajuntament garantirà la promoció interna que permet accedir d'un grup o subgrup de classificació professional a un altre immediatament superior al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord- Conveni.

2. A l'efecte assenyalat en l'apartat anterior, es procurarà que el 50% de les places de llocs de treball de l'oferta pública es reservin per al torn de promoció interna, sempre i quan entre el personal hi hagi qui reuneixi els requisits necessaris i estigui interessat a participar-hi.

3. Les places que no es proveeixin per promoció interna es proveiran per concurs o concurs - oposició lliure.

4. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pel procediment de concurs (mèrits) o concurs- oposició entre el personal que reuneixi els requisits exigits amb caràcter general.

El barem de mèrits a aplicar en la fase de concurs serà sotmès a la consideració de la Comissió de Promoció Interna, que vetllarà pel compliment de la legalitat i la garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Article 63 Promoció professional

L'Ajuntament implantarà, dins del període d'aplicació d' aquest Acord-Conveni, un instrument de promoció professional per possibilitar la carrera administrativa, la promoció horitzontal dins del mateix grup o subgrup de titulació i que s'articula mitjançant un Reglament de carrera administrativa, el qual es negociarà en base a l'aportació de les parts d'un document pel seu acord i desenvolupament dins de la comissió de seguiment.

Article 64 Oferta pública d'ocupació

1. Els criteris generals sobre les ofertes públiques d'ocupació serà negociada entre l'Ajuntament de Masquefa i les representacions sindicals legitimades de conformitat amb la normativa bàsica sobre funció pública local i amb presència dels representants del personal de la corporació.

2. L'Ajuntament de Masquefa es compromet a facilitar l'accés de persones amb disminució a les ofertes de places públiques, de conformitat i en compliment de la legislació vigent.

Article 65 Valoració de llocs de treball

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

2. La realització d'una actualització dels llocs de treball, especialment aquells amb possibles modificacions en les seves funcions es farà en conformitat amb el reglament acordat a la Comissió de valoracions de llocs de treball.

Capítol 6 Condicions socials

Article 66 Complements en situacions d'incapacitat temporal

1. El personal al servei de l'Ajuntament de Masquefa tindrà dret a percebre el 100% de les seves retribucions íntegres durant els primers tres mesos de cada procés d'incapacitat temporal pel treball derivada de malaltia comuna,

Dijous, 30 de setembre de 2010

professional o accident a excepció d'aquells casos en que la situació d'incapacitat no guardi relació amb accident, malaltia o malformació congènita. Exemple: operacions d'estètica no prescrites per un facultatiu.

2. En cas de recaiguda, sempre que es consideri pel metge que li hagi emes la baixa com malaltia greu, molt greu o malaltia crònica degenerativa, es considerarà un nou procés i es tindrà dret al complement regulat al paràgraf precedent.

3. L'Ajuntament de Masquefa podrà establir dins de les possibilitats previstes per la legislació vigent, els sistemes de control mèdics que consideri convenients. A tal efecte podrà verificar l'estat del malalt mitjançant reconeixements mèdics pels metges de la Mútua d'Accidents de Treball. La negativa de l'empleat/da a sotmetre's als esmentats reconeixements podrà determinar la suspensió dels drets econòmics establerts a càrrec de la Corporació, sempre que l'actuació del control del malat no es consideri abusiva.

Article 67 Fons Social

1. Al fons social, es destinarà la quantitat de 15.000 euros anuals que serà actualitzada cada any en funció de la variació que experimenti l'IPC estatal.

2. Si les quantitats destinades a aquest fons social no es consumeixen dins de l'any natural, l'import del sobrant no es traspasarà a l'exercici següent.

3. Les finalitats del fons són les següents:

A) En cas de matrimoni o unió de fet, amb independència de l'orientació sexual dels components de la parella, s'abonarà a l'empleat/da afectat/da 300 euros.

B) En els supòsits de naixement de fills, adopció i acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, s'abonarà als empleats/des afectats la quantitat de 300 euros per cada fill o menor adoptat o acollit.

C) En els supòsits d'adquisició per part del personal d'elements o aparells de correcció visual (ulleres i lents de contactes graduades), auditiva (audiòfons), de despeses necessàries de dentista (excloses les neteges), i d'ortopèdia ja sigui pel propi empleat com per als seus fills menors, s'abonaran al personal afectat les següents quantitats:

a) Si la despesa ve motivada per danys ocasionats directament per motius relacionats amb la feina s'abonarà el 100% del cost de la reposició de l'element o aparell danyat per un altre de similars característiques.

b) En el supòsits no contemplats a l'apartat precedent, s'abonarà a l'empleat afectat el 50% del cost d'adquisició i fins a un màxim, per persona i any, de:

b.1 despeses dentista: 300 euros

b.2 despeses per elements correctors visuals i auditiu: 200 euros

b.3 despeses d'ortopèdia: 300 euros.

4. La Comissió Paritària i de Seguiment fixarà els criteris per a la concessió de les diferents ajudes i queda facultada perquè cada any puguin actualitzar-se els topalls o assignacions de les prestacions en funció de l'evolució de les demandes per part del personal i dels costos.

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

Article 68 Ajuts per a familiars amb discapacitats

1. El personal que tingui al seu càrrec familiars fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, que siguin discapacitats físics, psíquics o sensorials i que en depenguin econòmicament i convisquin al domicili familiar seran beneficiaris d'un ajut especial per aquest concepte, que es meritara amb caràcter semestral.

2. Les quantitats a percebre en funció del grau de discapacitat, seran les següents:

Dijous, 30 de setembre de 2010

- Discapacitat entre un 33 i un 64%: 300 euros.
- Discapacitat entre un 65 i un 74%: 400 euros.
- Discapacitat igual o superior al 75%: 500 euros.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment, de manera automàtica, en el mateix percentatge que determini la Llei de pressupostos de l'Estat en relació amb els augments retributius del personal.

3. La percepció d'aquest ajut és incompatible amb la percepció, per part del familiar discapacitat, d'una pensió d'incapacitat o de jubilació, llevat que aquestes no arribin al salari mínim interprofessional.

4. Aquest ajut serà concedit, per decret de l'Alcaldia, a sol·licitud de la persona interessada, que haurà d'acreditar la discapacitat i la situació de dependència econòmica així com la resta de requisits regulats als apartats precedents.

Periòdicament es revisarà el manteniment de les circumstàncies que van justificar l'atorgament de l'ajut, sens perjudici que la persona beneficiària resti obligada a comunicar qualsevol variació que es produís en aquestes.

5. L'ajut descrit es deixarà de percebre de concórrer alguna de les causes següents:

- a) Defunció de la persona discapacitada o de la beneficiària.
- b) Cessar la dependència econòmica de la persona discapacitada.
- c) Pèrdua de la condició de funcionari/a o treballador/a de l'Ajuntament.

6. L'Ajuntament assessorarà en els tràmits d'accés dels discapacitats a centres especialitzats.

Capítol 7

Condicions sociolaborals

Article 69

Premi d'antiguitat per 25 anys de servei a l'Ajuntament

1. El personal que compleixi 25 anys de servei actiu a l'Ajuntament de Masquefa percebrà, per una sola vegada, la quantitat de 700 euros. L'import d'aquesta gratificació s'incrementarà cada any en funció de l'IPC estatal.

2. A més aquest personal tindrà dret al gaudiment de 2 dies de vacances anuals addicionals als que estiguin reconeguts legalment o per negociació col·lectiva. Aquests dies podran fer-se efectius, dins de l'any natural, i a partir del moment en què es compleixin els 25 anys de serveis a la Corporació i pels anys successius.

Article 70

Permuta del lloc de treball

a) Interna dins de l'Ajuntament

La permuta de dos llocs de treball de entre dues persones que tinguin el mateix grup o subgrup de classificació professional i la mateixa categoria, es podrà autoritzar prèvia sol·licituds de les dues persones interessades amb un informe favorable dels caps responsables dels dos llocs de treball a permutar.

b) Externa amb d'altres ajuntaments

La permuta del lloc de treball d'un funcionari de la Corporació amb un altre d'una Administració diferent, es realitzarà d'acord amb la legislació vigent sobre funció pública i, especialment, amb ple respecte als supòsits de fet i requisits que es regulen tant a l'article 107 del Decret 214/1990 com a l'article 54 i següents del Decret 233/2002, quan es tracti de funcionaris del cos de la policia local, i sempre tenint en compte les possibles modificacions normatives que es puguin aprovar al respecte.

Article 71

Jubilació anticipada incentivada

1. Amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia dels serveis municipals, la corporació podrà pactar amb el personal interessat les jubilacions anticipades incentivades, que es compensaran d'acord amb el barem següent:

Dijous, 30 de setembre de 2010

E: edat; Q: quantia (en mensualitats).

E	Q
60	25
61	20
62	15
63	10
64	5

La quantia de les mensualitats es calcularà respecte a l'import brut de les retribucions que siguin fixes i periòdiques.

2. Durant un període de 6 o 12 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 només es produirà si existeix acord entre la persona interessada i l'Administració i amb la comunicació prèvia obligatòria als representants del personal des de l'inici de la sol·licitud i durant tot el procés fins al finiment del mateix.

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 l'empleat/da tingui previst demanar la jubilació, és a dir fins al 30 de juny de l'any anterior.

5. La resolució, tant favorable com desfavorable, respecte a la sol·licitud de l'interessat per a la jubilació anticipada incentivada, es comunicarà als representants dels empleats/des.

6. En cas de possibles dificultats d'acord durant el procés les parts podran sol·licitar la participació de la Comissió de Seguiment, per tal d'arribar a una solució.

Article 72

Contracte de relleu

1. L'Ajuntament valorarà la possibilitat i conveniència de concertar un contracte de relleu amb aquells treballadors interessats que prèviament ho hagin sol·licitat a la Corporació. Abans de donar una resposta negativa a l'interessat, l'Ajuntament escoltarà a la Comissió Paritària i de Seguiment. En tot cas la decisió denegatòria de la Corporació haurà d'estar motivada.

2. Aquests contractes de relleu es podran subscriure, dins de la política de l'Ajuntament de Masquefa de promoure la promoció interna, per substituir els treballadors que hagin passat, per la seva part, a substituir al que ha accedit de forma parcial a la jubilació.

3. Als efectes de la subscripció per part de l'Ajuntament de contractes de relleu per garantir al seu personal l'accés a la jubilació parcial, els grups professionals es classifiquen en:

- a) personal tècnic i administratiu
- b) personal d'oficis

4. Els paràgrafs anteriors seran d'aplicació als funcionaris locals que sol·licitin accedir a la jubilació parcial sempre que l'empleat reuneixi els requisits i condicions establertes en el règim general de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació i quan la normativa estatal competent permeti l'accés dels funcionaris públics locals a aquesta modalitat de jubilació.

Article 73

Pla de pensions

L'Ajuntament de Masquefa està adherit a l'Associació Catalana de Municipis respectant el reglament i acords de l'associació vigents a la data d'aprovació d'aquest Acord-Conveni.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Article 74

Bestretes

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni que es trobi en situació de servei actiu tindrà dret a percebre una bestreta sense interès, quan aquesta sigui convenient per atendre necessitats, d'un import màxim igual a 2 mensualitats de la retribució total líquida de la persona interessada, i a compte dels salaris futurs corresponents als següents 12 mesos de prestació de serveis.

2. Aquest import es reintegrarà mitjançant una deducció de les retribucions del beneficiari en quantitats proporcionals a la quantia rebuda al llarg de, com a màxim, els 12 mesos posteriors a la concessió de la bestreta.

Amb independència del termini de reintegrament esmentat, el beneficiari podrà procedir a la cancel·lació de la quantitat pendent en el moment que consideri adient.

3. La persona interessada presentarà la sol·licitud de bestreta per escrit al Departament de Personal.

La bestreta serà atorgada per l'Alcaldia a proposta del regidor de Personal, el qual, si ho considera convenient, podrà consultar al sol·licitant sobre els motius que fonamenten la seva petició.

Periòdicament s'informarà als representants del personal de les sol·licituds de bestreta presentades i de la seva concessió.

4. Les bestretes podran demanar-se fins a 12 mesos abans a la data prevista de jubilació.

No es podrà atorgar una nova bestreta si la persona sol·licitant ja n'estigués gaudint una i encara no l'hagués retornat.

5. Abans que es produeixi la finalització o interrupció de la relació de servei actiu amb la Corporació, serà necessari que l'interessat acrediti el reintegrament íntegre de la quantitat que quedi pendent de la bestreta concedida.

Article 75

Ajut reintegrable extraordinari en supòsits d'extrema gravetat

1. En supòsits d'extrema gravetat que comportin greus dificultats econòmiques i que hagin estat ocasionats per catàstrofes climatològiques, incendis o accidents, el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni percebrà un ajut econòmic reintegrable, equivalent a 3 mensualitats de les seves retribucions brutes íntegres, aportant la justificació en cada cas.

2. El reintegrament d'aquests ajuts extraordinaris s'efectuarà transcorregut un any des de l'atorgament, subjectant-se a aquest efecte a les mateixes regles que regulen les bestretes.

3. El gaudi d'aquest ajut extraordinari no serà incompatible amb el gaudi de bestretes.

Article 76

Assegurança de vida

1. Les parts acorden que a partir de la vigència d'aquest Acord-Conveni, l'Ajuntament tindrà contractada, una pòlissa d'assegurança que cobreixi al seu personal en servei actiu, les 24 hores del dia i durant tot l'any, i que inclourà la incapacitat permanent, en grau d'absoluta o gran invalidesa, mort per qualsevol causa, regulats a les condicions particulars de la pòlissa de vida i accident.

2. El capital a percebre serà:

a) en els supòsits de mort: 12.020 euros

b) en els supòsits d'incapacitat permanent en grau d'absoluta o de gran invalidesa per qualsevol causa: 27.045 euros.

Dijous, 30 de setembre de 2010

En aquests supòsits seran d'aplicació les condicions regulades al contracte d'assegurança col·lectiva de vida Seguros l'Estrella núm. pòlissa w3-089.000.003

3. La pòlissa que es contracti preveurà una clàusula automàtica d'increment dels imports esmentats en funció de l'IPC estatal.

4. En cap cas, l'Ajuntament serà responsable subsidiari quan la companyia amb la que estigui contractada la pòlissa no es faci responsable del pagament de les quantitats esmentades a l'apartat segon d'aquest article.

Article 77

Assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament disposarà d'una assegurança per cobrir la responsabilitat civil en què pugui incórrer qualsevol empleat/da de la Corporació en l'exercici de les seves funcions relatives a la prestació de serveis i de totes aquelles que els hagin estat encomanades pel Consistori. En aquest supòsits seran d'aplicació les condicions regulades al contracte d'assegurança de la pòlissa, una còpia de la qual es farà facilitarà als representants dels empleats.

Article 78

Assistència jurídica i judicial

1. L'Ajuntament de Masquefa garantirà al personal subjecte a aquest Acord-Conveni l'assessorament legal i a la representació i defensa jurídica necessària en els supòsits de conflictes dels empleats municipals amb terceres persones que es deriven a conseqüència de l'exercici de les seves funcions. També es farà càrrec de les costes judicials que se'n puguin derivar. Queden exclosos els supòsits en què el plet sigui entre el personal i el propi ajuntament així com quan hagi un conflicte d'interessos entre la Corporació i el seu empleat/da.

2. La Corporació es farà càrrec de les costes judicials que se'n puguin derivar així com de dipositar totes les fiances que puguin ser imposades judicialment en processos oberts al personal al servei com a conseqüència d'actuacions efectuades en l'exercici de les seves tasques, sense perjudici que, si l'interessat finalment es declarat culpable en sentència ferma, se li pugui exigir per la corporació l'import de la mateixa que estarà obligat a retornar.

3. La assistència jurídica i judicial regulada en aquest article es durà a terme pels professionals jurídics experts que designi la Corporació, en cas de sol·licitud per part del empleat/da públic/a de la designació d'altre professional s'estudiarà la possibilitat per les parts.

Article 79

Renovació del carnet de conduir i altres carnets obligatoris

L'Ajuntament, una vegada presentats els justificants corresponents, cobrirà les despeses de renovació dels corresponents permisos de conducció obligatoris per desenvolupar les funcions públiques assignades.

Article 80

Retirada del permís de conduir

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat judicial, amb motiu d'un accident de trànsit o de qualsevol altre possibilitat dintre de l'horari laboral, excepte per alcoholèmies, excessos de velocitat i/o conduccions temeràries no provocades pel servei, no impedirà que mentrestant l'empleat/da segueixi cobrant el salari que tingui assignat a la seva categoria en el moment de l'accident, tot i el supòsit que la sanció obligui que l'afectat hagi de desenvolupar altres funcions. En tot cas s'estudiarà cada situació cas per cas a la Comissió Paritària.

Article 81

Preparació física professional

En aquells col·lectius als quals, per complir adientment amb el servei, els calgui una especial preparació física, aquesta serà facilitada mitjançant l'accés a les instal·lacions esportives municipals.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Capítol 8 Seguretat i salut

Article 82 Seguretat i salut laboral

1. Es constituirà el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, que estarà integrat per igual nombre de membres d'ambdues parts. El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan intern especialitzat de participació en aquesta matèria i la seva composició ha de ser paritària en els termes que estableixi la normativa vigent.
2. Les disposicions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre constitució, composició i funcions dels comitès de seguretat i salut i altra normativa vigent, han de ser respectades i constitueixen el mínim necessari d'aplicació, amb la finalitat de prevenir accidents i malalties professionals i d'aconseguir les millors condicions d'higiene i benestar en els centres o llocs de treball on els empleats realitzin les seves activitats. L'òrgan competent aprovarà el Reglament de funcionament del Comitè de Seguretat i Salut i, un cop aprovat, serà d'immediata aplicació.
3. Els membres del Comitè de Seguretat i Salut o delegats de prevenció, disposaran del temps necessari, considerat com de treball efectiu, per al desenvolupament de les tasques relacionades amb el mateix en funció de lo regulat per llei de prevenció, incloent l'assistència a cursos de formació en seguretat i salut en el treball.
4. El Comitè de Seguretat i Salut Laboral disposarà de l'assessorament tècnic i jurídic necessari, que serà facilitat per l'Ajuntament a més a més d'assessorament extern regulat per la Llei de Prevenció de Riscos laborals.

Article 83 Mesures preventives

1. A l'efecte de garantir l'adequada salut del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, es procedirà a proposta de la Comitè de Seguretat i Salut Laboral a una vigilància mèdica en funció dels riscos relatius a la seguretat i salut en el treball.
2. El personal que per les circumstàncies del lloc de treball que ocupin considerin que han de ser vacunats contra alguna malaltia (grip, tètanus, hepatitis, etc.) ho posaran de manifest al Comitè de Seguretat i Salut per tal que aquesta petició sigui traslladada a l'empresa encarregada de la vigilància de la salut en la Corporació la qual informará a l'Alcaldia sobre la necessitat, o no, d'administrar les vacunes sol·licitades. En cas de conflicte es posarà en coneixement de la autoritat laboral o sanitària.

Article 84 Revisions mèdiques

1. Anualment es durà a terme una revisió mèdica anual de caràcter voluntari i gratuït per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni.
2. El resultat, que serà totalment confidencial, es lliurarà a la persona interessada, bé en el seu domicili o bé en el seu lloc de treball.
3. En relació a la vigilància de la salut, serà d'aplicació allò que regula l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 85 Canvi de lloc de treball per raons mèdiques

1. El personal en situació d'actiu que, per raó de malaltia, pateixi alguna limitació física que li impedeixi el desenvolupament de les seves tasques i hagi d'exercir funcions diferents a les de la seva categoria professional podrà ser traslladat a un lloc de treball, sempre que sigui possible d'acord amb la seva capacitat, que sigui més operatiu. En tot cas, la persona afectada conservarà el sou base, els triennis i el nivell de complement de destinació consolidat com a grau personal, a excepció de que l'afectat percebi una prestació per incapacitat permanent; en aquest cas cobrarà les retribucions bàsiques i complementaries del lloc del treball que passi a ocupar.
2. Pels funcionaris del cos de la Policia Local, cal atènyer-se a la regulació de la segona activitat, que consta a l'annex de la Policia d' aquest Acord-Conveni.

Dijous, 30 de setembre de 2010

3. Per tal de fer efectiu el canvi de lloc de treball, serà necessària una valoració mèdica prèvia o informe del metge que serà traslladat als facultatius del servei de prevenció aliè encarregat de la vigilància de la salut per emetre un informe sobre la procedència, o no, del canvi de lloc de treball per raons mèdiques. Aquest informe serà sotmès a la consulta i aprovació del Comitè de Seguretat i Salut.

Article 86

Protecció de l'embaràs

1. L'Ajuntament de Masquefa garantirà la protecció de la maternitat de les seves empleades de conformitat amb allò que disposa l'article 26 de la Llei de Protecció de Riscos Laborals i la resta de normativa concordant que resulti d'aplicació.

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

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

a) Des de l'inici de l'embaràs i fins a finalitzar el període de lactància, sense superar els 12 mesos del fill, es deixarà d'efectuar torn de nit, així com qualsevol altre torn rotatiu, passant a efectuar torn fix (matí, tarda), i de forma voluntària es podrà realitzar torn partit.

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

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

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

e) En cap cas la funcionària no perdrà les condicions econòmiques que gaudia abans del període de gestació, a excepció de la quantitat del plus nocturn que serà establert per la valoració de llocs de treball i regulat a l'acord específic que es negociarà a posteriori per a la Policia Local la quantia a aplicar.

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

Article 87

Farmaciola

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

2. El manteniment de les farmacioles correspondrà a l'ordenança o a la persona en qui es delegui per part de l'Ajuntament.

Article 88

Programes de seguretat i salut

Serà d'aplicació la normativa en prevenció de riscos i normativa concordant a aquesta matèria.

Capítol 9

Drets sindicals i de representació

Article 89

Llibertat sindical

1. L'Ajuntament de Masquefa garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest Acord-Conveni i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o categoria.

Dijous, 30 de setembre de 2010

2. Els representants del personal que tinguin responsabilitats en organismes d'àmbit comarcal, provincial, autonòmic i estatal, disposaran del temps necessari per al compliment de les seves funcions.

Article 90

Competències i facultats dels representants del personal

Els delegats de personal i els membres del Comitè d'Empresa o la Junta de Personal, com a representants de tot el personal subjecte a aquest Acord-Conveni, tindrà les següents competències i la seva opinió s'haurà de tenir en compte:

1. Rebre informació suficient sobre tots els assumptes que puguin afectar el personal i sobre la política que se segueix al respecte.
2. Emetre informes respecte a l'adopció dels acords plenaris o de Comissió de Govern referits al personal. Amb aquesta finalitat se'ls facilitarà el contingut dels dictàmens, les propostes o la documentació necessària per tal d'elaborar els informes necessaris de forma prèvia o amb 15 dies màxim després de rebre els documents, que en cas de qüestionar les decisions preses podran ser portades i estudiades a la comissió de seguiment per determinar la seva sol·licitud de revisió o no.
3. Emetre informes previs a l'execució per l'Ajuntament de les decisions adoptades per aquest sobre les següents qüestions:
 - a) Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials.
 - b) Plans de formació professional per part de l'Ajuntament.
 - c) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.
 - d) Estudi de l'establiment de primes, plusos, incentius, gratificacions especials i valoració dels llocs de treball.
4. Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions de la plantilla.
5. Rebre informació sobre la confecció de bases de convocatòria de concursos i oposicions.
6. Conèixer prèviament els models de contractació de treball de l'Ajuntament i els documents relatius a la contractació/nomenaments o les extincions/cessaments de les relacions de servei.
7. Ésser informats de totes les obertures d'expedients disciplinaris als empleats/des i les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus, participant activament en la defensa dels empleats/des, en l'aclariment dels fets, la incoació dels expedients i l'assenyalament de les sancions. A tal efecte, es donarà audiència i vista de l'expedient per 10 dies abans de la proposta.
8. Tenir coneixement de les retribucions de tot el personal.
9. Tenir coneixement de les vacances, permisos i llicències de què gaudeixen els empleats/des.
10. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre absentisme laboral i les seves conseqüències, els estudis periòdics del medi ambient del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.
11. Plantejar i negociar davant dels òrgans corresponents de la Corporació aquells assumptes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i higiene, desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social en allò que sigui competència de la Corporació.
12. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de contractació, condicions de treball, Seguretat Social i ocupació, seguretat i salut, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.
13. Col·laborar amb l'Ajuntament per aconseguir l'establiment d'aquelles mesures que procurin el manteniment i el increment de la productivitat.
14. Informar els seus representants de tots els temes o qüestions a què es refereix aquest article i de la legislació social vigent.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Article 91

Drets del delegat de personal

1. Els delegats de personal disposaran d'un crèdit horari de 25 hores mensuals cadascú d'ells per desenvolupar funcions de representació del personal i que podran acumular-se entre els delegats/des. En cas de produir-se un increment de plantilla tant en personal laboral com funcionari que suposi la creació d'un Comitè d'Empresa o Junta de Personal, les hores de crèdit mensual per delegat serà de 20 hores i fins que la plantilla iguali o superi els 251 treballadors o funcionaris respectivament.

En aquestes hores no es computaran les emprades en reunions convocades a instància de la Corporació, en negociacions col·lectives o en reunions de la Comissió Paritària i de Seguiment.

2. Per qualsevol acte de representació, els delegats de personal estan obligats a comunicar al seu superior jeràrquic la seva absència amb 24 hores d'antelació.

3. Els delegats de personal es reuniran amb la freqüència necessària i imprescindible, comunicant-ho amb 24 hores d'antelació al seu superior jeràrquic. Per raons d'urgència es podran reunir comunicant-ho abans del seu inici i indicant el motiu de la urgència.

4. L'Ajuntament facilitarà una sala per a l'ús dels delegats de personal, així com els mitjans materials perquè desenvolupin les seves funcions.

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

6. Els delegats de personal estan legitimats per convocar reunions o assemblees dels empleats. A tal efecte:

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

b) Els delegats de personal seran els responsables del seu desenvolupament.

Article 92

Garanties sindicals

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

1. No ésser sancionat ni traslladat per raons d'afiliació o de l'exercici dels seus drets.

2. No ésser discriminat en la seva promoció econòmica i professional en raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació.

3. Distribuir lliurement als empleats municipals tot tipus de publicacions d'interès professional i sindical

4. L'existència de llocs adequats en el centre de treball per a l'exposició, amb caràcter exclusiu, de qualsevol anunci sindical.

5. La resta de garanties es farà en funció de la normativa vigent.

Article 93

Assistència a tribunals de selecció de personal

1. Els representants del personal podran sol·licitar o proposar la designació d'un empleat/da de l'ajuntament com a membre dels òrgans de selecció de personal dins de la normativa legal d'aplicació, regulat a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, per actuar a títol individual i amb veu vot en el si del Tribunal. A la vista d'aquesta proposta l'Alcalde decidirà si la persona proposada forma part, o no, del tribunal de selecció.

Dijous, 30 de setembre de 2010

2. La persona proposada haurà de formar part de la plantilla de l'Ajuntament i estar en possessió de la titulació exigida als aspirants per cobrir la plaça o categoria professional.

3. Als processos de selecció podrà assistir amb veu i sense vot la persona que designin els representants del personal, la qual actuarà a títol individual i sense ostentar la representació de ningú.

Article 94

Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix als representants legals del personal legitimació per iniciar en qualitat d'interessats els corresponents procediments administratius i exercitar les accions, en via administrativa o judicial, en tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions i competències.

Article 95

Garanties i drets dels representants del personal

Els representants del personal disposaran, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i drets següents :

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

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

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

4. No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, les emprades en període de negociació dels acords o pactes ni les emprades en tribunals i processos de selecció de personal o de provisió de llocs. Tampoc es computaran com a tal les hores emprades en la formació necessària per el millor desenvolupament de les seves funcions de representació com a delegats/es de prevenció de riscos. Les hores de negociació de conveni fora de la jornada laboral es comptabilitzaran com a hores efectives de treball.

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

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

Article 96

Obligacions dels representants del personal

Els membres dels òrgans de representació del personal s'obliguen expressament a:

1. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

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

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

Article 97

Garantia personal dels representants del personal

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixin els Representants de Personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Article 98

Mitjans materials

1. A l'efecte que els representants de Personal pugui desenvolupar les seves activitats, la corporació li facilitarà un espai o donarà les facilitats necessàries amb les degudes condicions en alguna de les dependències de la casa consistorial i els mitjans materials necessaris.(ex: telèfon, ordinador...).
2. Els representants del personal gaudiran d'una partida pressupostària específica i de lliure disposició per fer front a les despeses que considerin necessàries per portar a terme la seva acció sindical per un import anual de 130 euros per delegat i degudament justificats.
3. Les despeses de dietes, desplaçament i quilometratge s'abonaran de conformitat amb allò establert en aquest Acord-Conveni per a la resta del personal en base als 130 euros anuals.

Article 99

Assemblees

1. Els representants de personal podran convocar assemblees pel personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, de conformitat amb allò que disposa la normativa legal vigent.
2. Quan les reunions tinguin lloc dins de la jornada de treball amb un màxim d'una hora, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti.

En aquest cas es tindrà cura que la seva celebració no perjudiqui la prestació dels serveis.

3. Quan la convocatòria tingui lloc fora de la jornada laboral i es vulgui utilitzar una dependència municipal, únicament serà necessària la sol·licitud de la dependència.
4. Per convocar una assemblea dins de la jornada de treball s'han de complir els requisits següents:

- a) Comunicar la seva celebració al Departament de Personal amb una antelació de 2 dies hàbils.
- b) En la comunicació s'haurà d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea i l'ordre del dia.

Si 24 hores abans que l'assemblea es dugui a terme, la corporació no formula cap objecció mitjançant resolució motivada, aquesta es podrà realitzar sense cap altre requisit.

- c) Els convocants de la reunió seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa.

Capítol 10

Règim disciplinari

Article 100

Règim disciplinari

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

Article 101

Faltes disciplinàries

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

2. Es consideraran com a faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.

Dijous, 30 de setembre de 2010

- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
 - d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
 - e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
 - f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
 - g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
 - h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.
3. Es consideren com a faltes greus:
- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
 - b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
 - d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
 - e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
 - g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
 - h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
 - i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
 - j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
 - k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
 - l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
 - m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
 - n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
 - o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
 - p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
 - q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
 - r) La pertorbació greu del servei.

Dijous, 30 de setembre de 2010

- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.
- t) La reincidència en faltes lleus.
- u) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5. tercer de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.
4. A més de les regulades a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors aplicables únicament al personal laboral, es consideraran com a faltes molt greus dels empleats de l'Ajuntament de Masquefa:
- a) L' incompliment del deure de fidelitat o del deure de respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, neutralitat o independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.
- j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
- n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.
- o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- q) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats de la Corporació.
- r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'Administració.

Dijous, 30 de setembre de 2010

s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

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

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

Article 102

Sancions disciplinàries

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

A) Per faltes lleus:

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

B) Per faltes greus:

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

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

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

d) Pèrdua de graus personals.

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

C) Per faltes molt greus:

- a) Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.
- b) Separació del servei dels funcionaris que, en el cas dels funcionaris interins, comportarà la revocació del seu nomenament.
- c) Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- d) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat c) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

Dijous, 30 de setembre de 2010

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

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

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

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

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

Article 103

Procediment disciplinari

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

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

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

4. En tots els procediments disciplinaris, abans de formular la proposta de resolució, es donarà audiència i vista de l'expedient als representants del personal que designi l'empleat expedientat.

Article 104

Prescripció de les faltes i sancions

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

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

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

Dijous, 30 de setembre de 2010

Article 105

Inscripció i cancel·lació

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

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

Disposició final

L'Ajuntament posarà a disposició del representant de personal els mitjans necessaris perquè aquest Acord-Conveni tingui la publicitat necessària i sigui conegut per la totalitat dels treballadors, així aquest Acord-Conveni serà imprès i tramés de forma individual a cada empleat/da.

Annex 1

Pla d'igualtat

De conformitat amb la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les parts signants d'aquest Acord-Conveni acorden l'aplicació del Pla d'igualtat que es detalla a l'Annex 2, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública i, en particular, en:

L'accés

La formació

La promoció professional

Les condicions de treball

L'ordenació del temps de treball, i

La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i, especialment, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Annex 2

Pla de mesures per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a què la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, en l'àmbit de la perspectiva de gènere, l'apartat 1 i 2 de l'article 41 estableix el següent:

"1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes."

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconeguts en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels Plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Per últim, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a l'igual que l'article 85.1 de l'Estatut dels treballadors, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el Conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

En base a tot això, les parts signants d'aquest acord/conveni acorden el següent Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:

Primer. Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació a tots els empleats públics que presten serveis en l'Ajuntament, amb independència de la seva condició (personal laboral, funcionari, eventual) o del caràcter temporal de la seva prestació de serveis (personal laboral temporal, funcionaris interins).

Segon. Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

De conformitat amb l'article 3 de la Llei orgànica 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.

En aquest sentit, les parts signants d'aquest Pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per a garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Tercer. Mesures relatives a l'accés a la Corporació

1. Tribunals de selecció

Es procurarà la paritat entre homes i dones en la composició dels tribunals de selecció.

2. Infrarepresentació en ocupacions

Es procurarà establir un percentatge de reserva dins de la legalitat vigent per l'accés a aquelles ocupacions de caràcter públic amb menor presència dones o d'homes en les mateixes condicions de capacitat, igualtat i mèrit, amb l'acord previ de la Comissió de Seguiment. A aquests efectes es considerarà infrarepresentació aquells supòsits en que la presència de dones o homes estigui en un percentatge inferior al 40%.

Així mateix, com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de la Corporació totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.

Quart. Mesures relatives a la provisió

A la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada gènere tingui al grup de titulació corresponent.

Cinquè. Mesures relatives a la promoció professional

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació del seu lloc de treball a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Sisè. Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere

Els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Setè. Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària de Seguiment l'Ajuntament realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció.

Vuitè. Mesures relatives a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus.

Juntament amb els permisos i llicències establerts en l'Acord-Conveni i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

- Personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.
- Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una discapacitat física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.
- Personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies sociofamiliars concurrents.
- Dones en situació de violència de gènere.
- Persones víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Entre les mesures que poden ser objecte d'aplicació poden destacar les següents:

- L'establiment d'una flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina superior a l'establerta en l'acord conveni .
- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió de Paritària.

Novè. Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la Corporació.

La Corporació es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en el termini d'un any a partir de la firma del present document, amb la corresponent negociació amb el representants sindicals.

El Protocol arbitrarà procediments específics per a la seva prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones pràctiques i la realització de cursos de formació específics.

Desè. Ús de llenguatge no sexista a la Corporació.

La Corporació vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

Annex 3
Vestuari

1. Disposicions generals

El personal que, pel seu lloc de treball, necessiti d'una especial uniformitat en el vestuari serà dotat d'aquest, d'acord amb el que s'especifica més endavant.

A les persones que inicien la seva prestació a l'Ajuntament o als seus organismes autònoms es farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos en què resulti imprescindible.

Dijous, 30 de setembre de 2010

Els detalls que s'especifiquen corresponen als màxims en condicions normals.

Es compta amb el bon criteri de tots els usuaris per tal que sol·licitin només aquelles peces que necessitin per al normal desenvolupament de les seves tasques.

Els caps de cada secció s'ocuparan de recollir les peticions del seu personal i dirigir-les al Departament de Compres i Contractació amb la corresponent anticipació sobre les dates previstes de lliurament, que en principi es fixen per als mesos d'abril i setembre.

En casos excepcionals de deteriorament sobrevingut de les peces que n'impedeixi la normal utilització, s'estudiarà la seva reposició anticipada.

Les peces de roba seran canviades o reposades un cop per temporada amb el lliurament gastada, deteriorada, etc i es cursarà la petició mitjançant el cap de departament

En el cas de la Policia Local i els ordenances, la neteja dels uniformes, pantalons, guerreres i anoracs, així com la reparació de botes i sabates, anirà a càrrec de l'Ajuntament.

Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin per motius de seguretat a l'ús d'altres peces no especificades en aquest annex, aquestes seran igualment facilitades per l'Ajuntament.

L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal esmentat en aquest annex.

Les peces d'uniforme seran utilitzades únicament i exclusivament durant els horaris de treball.

La determinació del vestuari de brigada, conserges i altres serveis que requereixin de vestuari serà concretat i acordat a la Comissió Paritària.

Tot el material i equipament de seguretat indispensable per les tasques a desenvolupar, segons la llei de Prevenció de Riscos Laborals.

En tot moment es valoraran les propostes degudament fonamentades que presentin els treballadors de qualsevol dels serveis municipals en relació als assumptes relacionats amb el vestuari de treball.

Vestuari Brigada Municipal

La corporació es compromet a facilitar a tot el personal la roba i calçat adient a la temporada i a les tasques específiques que realitzi.

Roba estiu (entrega abril anual):

2 camises màniga curta
2 pantalons
1 caçadora
Un parell botes aigua
Un parell sabates estiu de seguretat
1 gorra amb visera
Armillà reflectant homologada.
Sandàlies
Armillà

Roba hivern (entrega setembre anual):

2 camises màniga llarga
2 pantalons de pana
1 jaqueta/caçadora
2 jerseis
1 impermeable complert
unes botes de goretex de seguretat.
Armillà

Dijous, 30 de setembre de 2010

Conserges

Roba estiu (entrega abril anual):

2 pantalons-bermudes tergal estiu – blau

2 camises màniga curta blau

Sabata seguretat

Un parell botes aigua

Polo màniga curta

Armillia reflectant homologada

Roba hivern (entrega setembre anual):

2 pantalons llana blau

2 camises màniga llarga blau

1 sudadera – jersei

Un parell sabates seguretat

Un impermeable complert

1 Anorak-caçadora

Armillia

Annex 4

Polícia Local

Àmbit de la Policia Local

Al col·lectiu dels funcionaris de la Policia Local de Masquefa li seran d'aplicació les previsions generals continguts en l'Acord-Conveni de condicions generals dels/les empleats/es de l'Ajuntament de Masquefa amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit i que en qualsevol cas tindran prelación sobre les esmentades previsions generals:

1. Jornada i horaris.

Degut a l'especificitat del col·lectiu de la Policia Local, pel que fa a la jornada i a altres aspectes concrets del col·lectiu, cal atènyer-se al que es regula en el present annex, que s'acompanya al Acord-Conveni, si bé, els aspectes que no es recullen en l'esmentat annex s'entendran que els serà d'aplicació el mateix que disposi amb caràcter general per al personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni:

1.1 Calendari laboral

A) Per les peculiaritats del servei de la policia local, l'horari de treball serà el detallat en els quadrants horaris de cada any, per poder cobrir les 24 hores de servei, amb els següents criteris de funcionament però amb un màxim de la jornada establerta per tots/es els empleats/es de l'ajuntament. La particularitat del servei de la Policia Local requereix de la presència d'efectius les 24 hores del dia durant tot l'any. El quadrant horari és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar per la Policia Local, determinant els dies festius i els períodes de descans setmanal de cadascun dels funcionaris de la Policia Local.

B) Anualment s'elaborarà un quadrant horari anual, que haurà de ser presentat abans del 31 de novembre de l'any anterior, sense perjudici que s'elabori mensualment un quadrant on es faran constar totes les incidències i canvis que s'hagin pogut produir; els diversos grups de treball amb els seus corresponents horaris; les festes de cada membre del col·lectiu: els dies de descans, les vacances, els dies d'assumptes personals... així com les baixes i indisposicions i els dies d'assumptes sindicals.

C) Tots els quadrants han d'estar exposats al tauler corresponent, com a màxim el dia 1 de gener de cada any. En el supòsit de que aquests quadrants haguessin de patir alguna modificació, amb anterioritat s'estudiarà per el Responsable del Servei i els Representants de Personal a la Comissió Paritària. Aquests canvis es notificaran al/els personal afectat/s amb una antelació mínima de 15 dies.

D) El quadrant mensual es confeccionarà i publicarà amb antelació mínima de 15 dies per al seu compliment, romandrà exposat al taulell d'avisos i garantirà el gaudi dels dies de festes indicades en ell, llevat de força major o canvi voluntari pels propis agents degudament autoritzats. Es designarà per part del cap un policia encarregat de confeccionar la proposta dels quadrants-horari, d'acord amb els següents paràmetres, sense perjudici d'altres acords als quals s'hagi pogut arribar per solucionar circumstàncies de caràcter excepcional:

Dijous, 30 de setembre de 2010

1.2 Criteris de confecció del calendari

Com a criteri general entre el final d'una jornada de treball i el començament de la següent ha d'haver un mínim de 12 hores de descans, llevat dels supòsits de canvi de torn i la realització dels serveis extraordinaris.

Els torns són de caràcter rotatiu i per mesos, amb l'ordre de matí, tarda i nit. La distribució dels torns es farà concentrada, com a màxim, en 6 dies laborables seguits, com a mínim, de 2 dies de descans seguits. Podrà ser menor de dos dies de descans seguits en el cas de concentració de torns de fins a tres dies. Com a norma general, els dies de festa setmanal s'establiran de forma consecutiva.

El servei de la Policia Local es desenvoluparà, de forma general, mitjançant 3 torns de treball diari de 8 hores cadascun, al qual hi estaran adscrits els caporals quan el nombre d'efectius permeti fer les rotacions.

La jornada ordinària de treball no excedirà de 8 hores diàries entre setmana i 12 els caps de setmana. Per la nit s'assegura sempre dos agents al servei, i els caps de setmana sempre que es produeixen absències per raons de baixa per incapacitat temporal.

La distribució dels torns amb caràcter general serà la següent:

- El torn de matí començarà a les 6 hores.
- El torn de tarda començarà a les 14 hores.
- El torn de nit començarà a les 22 hores
- Els caps de setmana: El torn de matí/tarda començarà a les 6 hores.
- El torn de tarda/nit començarà a les 18 hores.

Els funcionaris de la policia local treballaran els caps de setmana alterns, sense perjudici que, per necessitats de servei, puguin ser cridats a treballar els caps de setmana que no els pertoca per atendre situacions imprevistes i urgents. Aquests treballs seran gratificats com a serveis extraordinaris.

A l'efecte de les compensacions que corresponguin, econòmiques o de descans, s'entén per dies festius aquells que el funcionari té marcats com a festius en el quadrant de serveis.

Els torns seran rotatius i equitatius entre matí, tarda i nit, sense detriment dels canvis de torn que es puguin autoritzar entre els membres del cos de la mateixa categoria que ho sol·licitin.

1.3. Canvis de torn

Es podran realitzar canvis de torn entre el personal de la mateixa categoria, sempre i quan aquests estiguin d'acord i el cap l'autoritzi, respectant les necessitats del servei, a ser possible d' igual secció, i amb la suficient antelació. Així mateix també podrà demanar un mateix agent, canvi de dia festiu, indicant pel dia que ho ha de canviar, amb la suficient antelació mínima i de tres dies, tenint en compte els dissabtes per dissabtes, i diumenges o festius per diumenge o festiu, sempre prèvia comunicació i el vist-i-plau del cap.

Els canvis de torn realitzats com a conseqüència de les necessitats del servei seran compensats a raó de mitja jornada laboral per cada dos dies de canvi de torn, és a dir que si un agent treballa en torn de matí i per necessitats del servei ha de passar a tarda o a l'inrevés se li descomptarà mitja jornada laboral per cada dos dies de canvi. En el cas de canvi de torn a nit es descomptarà mitja jornada per cada dia de canvi

Quan, per raons de servei, algun dels policies del torn de nit no realitzi el seu servei diari nocturn per haver de cobrir un torn diürn, les hores treballades en aquesta jornada li seran computades, a tots els efectes, com a hores treballades en el torn de nit inicialment assignat.

1.4 Vacances

Per tal de dur a terme la planificació dels períodes de vacances anuals, el Cap de la Policia farà públic, del 15 al 30 de novembre, les normes, períodes i quantitat de personal per mes que podrà fer vacances o gaudir dels dies festius que els corresponguin, d'acord amb les característiques del municipi i el contingent operatiu del moment.

Es vetllarà perquè les vacances del personal de la Policia Local es gaudeixin els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

Dijous, 30 de setembre de 2010

En el cas de la Policia Local, per necessitats específiques del servei que presta, la Corporació podrà disposar que l'empleat gaudeixi de part de les seves vacances (fins al 50%) fora del període preferencial de juny, juliol, agost i setembre establint un incentiu de 1 dia addicional de vacances per cada 7 dies que estiguin fora d'aquest període. En tot cas 15 dies s'hauran de poder gaudir per l'empleat dins del període preferent de gaudi.

1.5 Horaris especials

Els equips, unitats, àrees o especialitats que es puguin crear, per les especials funcions o per necessitats del servei que duen a terme, requereixen d'un règim horari diferent a l'establir, llavors realitzaran amb caràcter general el mateix que la resta dels empleats públics de l'Ajuntament de Masquefa, sempre que no s'indiqui el contrari o bé els horaris dels citats grups aniran en consonància amb els serveis que desenvolupen, i podran ser de jornada continuada o de jornada partida no superant, en cap cas, el còmput horari anual.

Els funcionaris als quals se'ls assigni aquest torn d'horari partit no treballaran els dies festius sense que això suposi cap reducció de les seves retribucions envers els seus companys.

Per l'assignació d'aquest torn d'horari partit, s'atendran les peticions voluntàries que facin els funcionaris del cos, donant preferència als funcionaris que a la signatura d'aquest acord prestin serveis a l'Ajuntament de Masquefa. En el supòsit que cap funcionari demani ser assignat a aquest torn d'horari partit la Corporació podrà assignar-lo als policies que hagin accedit al cos amb aquestes condicions horàries.

En tot cas, la Corporació es reserva la facultat de fer rotatiu aquest torn d'horari partit en el cas que hi hagi diferents funcionaris interessats o de donar preferència a aquells interessats en què concorri alguna circumstància especial o personal que ho justifiqui.

2. Assumptes personals

El col·lectiu de la Policia Local gaudeix dels mateixos dies que la resta del personal de l'Ajuntament.

Per poder gaudir d'aquests dies, ateses les característiques del servei policial, caldrà tenir en compte el següent:

a) Aquest dies es podran gaudir juntament al període de vacances, Setmana Santa o Nadal, sempre que ho demanin amb anterioritat a la confecció del quadrant.

b) Els dies assumptes personals no subjectes a l'apartat anterior a), s'hauran de sol·licitar, com a mínim, amb 5 dies d'antelació a excepció de causes de força major, mitjançant el formulari establert per l'ajuntament, i entregar al comandament immediat.

c) Per la seva autorització, el responsable haurà de donar resposta per escrit amb un màxim de 3 dies. Aquests terminis seran laborables. Si passat aquest període no hi hagués resposta el permís es donaria per concedit. En els casos en què no es pogués sol·licitar amb la deguda antelació per causes imprevistes, la petició s'estudiarà per l'interessat i el responsable del servei. En els casos en que la resposta fos negativa, aquesta serà raonada i per escrit.

d) En cas de coincidència de dates de sol·licituds s'aplicaran els criteris regulats sobre el gaudir de vacances a l'Acord-Conveni dels empleats de l'Ajuntament de Masquefa.

e) Quan per necessitats del servei, l'Ajuntament denegui per dues vegades el dret de gaudir dels dies d'assumptes personals, donarà dret al funcionari a gaudir obligatòriament aquest dies com a màxim fins al dia 31 de gener de l'any següent.

3. Treball efectiu

Es considera com treball efectiu a més del que ja està establert :

a) L'assistència a cursos o proves de formació, promoció o perfeccionament a Institut de Seguretat Pública de Catalunya o altres organismes públics o institucions, quan l'assistència sigui de caràcter obligatori o sigui ocasionada en representació del cos, així com l'assistència als cursos programats per l'Ajuntament dins dels plans anuals de formació o reunions laborals convocades pel Cap de la Policia, així com el Curs bàsic de Formació.

b) L'assistència obligatòria i, fora de la jornada de servei, en casos de pràctiques de tir o proves de caràcter mèdic o psicotècnic derivades de la normativa d'armes.

Dijous, 30 de setembre de 2010

c) Les reunions dels caps de servei amb els funcionaris i sempre per motius de treball, es programaran dintre dels diferents serveis i dins d'hores laborables.

d) Les reunions dels comandaments amb els subordinats sempre per motius de servei tindran la consideració d'hores laborables. En cas de no ser programades dins del diferents serveis, tindran la consideració d'hores treballades dintre del còmput de la jornada anual.

4. Abans de finalitzar l'any 2010 seran negociades les quanties, que tot seguit s'indiquen, les quals estan integrades dins del complement específic als efectes del seu desglossament diferenciat en la nòmina en funció de l'estudi i la proposta que es realitzi pels tècnics experts en la valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament de Masquefa i la proposta de la Comissió de Seguiment.

4.1 Plus per condicions de treball (penositat).

Les funcions de la Policia Local dins dels seu desplegament competencial abasta un ampli ventall de funcions relacionades amb l'àmbit de la seguretat pública en sentit ampli i en la seguretat ciutadana en el sentit més estricte.

Aquesta actuació dels agents i comandaments està orientada al servei de la seguretat local definida per les directrius dels representants polítics i orientades a les diferents tipologies de demandes ciutadanes de serveis que fan que una de les especificitats del Cos de la Policia Local sigui treball efectiu els 365 dies de l'any i les 24 hores del dia.

En aquest concepte de penositat es regulen les peculiaritats del servei policial en allò relatiu a la jornada laboral dels integrants del Cos.

A) Plus per treball horari a torns

Els funcionaris de la Policia Local que realitzin la seva jornada laboral en règim de torns de matí, tarda i nit o be l'assignat dins el d'altre unitat característica, percebran un complement a regular al mes.

Aquest complement s'abonarà per 14 mensualitats i tindran la consideració de dia treballat els festius i les vacances.

B) Complement festivitats

Donat que els integrants del Cos de la Policia Local no poden gaudir efectivament dels dies festius locals, autonòmics i nacionals s'establirà una quantitat mensual per 14 mensualitats.

C) Caps de setmana

El cap de setmana està format per dissabte i diumenge en els torns diürns i per divendres i dissabte en el torn nocturn. La compensació per treballar els caps de setmana serà per 14 mensualitats .

D) Nocturnitat

Els funcionaris de la Policia Local, percebran un complement de nocturnitat, l'import del qual s'assenyalarà per 14 mensualitats.

En cas de que algun membre del cos superi el número de nits assignat equitativament (un terç dels torns), aquest tindrà una compensació de 60 euros per nit d'excés o s'aplicarà un dia de descans per cada dos dies d'excés de nocturnitat a opció del funcionari.

E) Complement per jornada partida

S'estableix un complement que iguali els complements que es deixin de percebre quan s'assigni torn de jornada partida (per exemple nocturnitat i caps de setmana) per tal de garantir que no es perdin les retribucions dels afectats.

4.2 Plus per perillositat

Els funcionaris de la Policia Local per les característiques de les funcions i de les tasques que desenvolupen pateixen una perillositat inherent a la seva funció, motiu pel qual percebran un complement, per 14 mensualitats

Dijous, 30 de setembre de 2010

4.3 Guàrdies de responsabilitat a disposició.

Les tasques de coordinació que duu a terme el Cap de la policia requereix d'un règim horari especial diferent al règim horari general per poder garantir la presència. Per aquest motiu serà compensat amb un complement per 14 mensualitats.

Quan sigui requerit fora d'horari, tindrà la consideració de dia treballat donat que per aquest motiu no pot computar hores extraordinàries.

D'altra banda, el torn de guàrdia que realitzen els comandaments per donar suport als agents, fora del seu torn ordinari, per tal de prendre les decisions instantànies i dirigir els serveis específics i imprevistos del servei ordinari ha de ser compensat també de forma diferent a la del cap de la Policia, però no excloent, donat que el cap de la Policia també pot realitzar aquest servei.

Aquestes guàrdies s'han de compensar en una quantia econòmica per dia de guàrdia, a negociar en un termini màxim d'un mes.

4.4 Assistències obligatòries als jutjats

Per les assistències a tribunals fora de la jornada laboral jutjats, audiències, etc. es computarà el temps que s'hagi invertit així com les dietes corresponents, inclòs desplaçaments tal i com es regula al text general del present Acord-Conveni

Els funcionaris que treballin al torn de nit, si el servei i les citacions judicials ho permeten, tindran un període de descans de 8 hores abans de les compareixences als jutjats.

4.5 Substitució comandaments (responsabilitat).

Les substitucions del cap del cos les designarà l'alcalde- president de la corporació.

Aquesta responsabilitat serà compensada de conformitat amb l'article 56 de l'Acord-Conveni en la quantitat econòmica que es la diferencia existent entre l'agent i el caporal, o bé entre el caporal i el l sergent i així successivament.

En cas que la substitució es faci per dies o hores s'abonarà la part proporcional d'aquest complement.

La responsabilitat recau sobre:

- 1) Cap de la Policia, com a màxim comandament del cos, que designi la Corporació.
- 2) Cap de Torn, com a responsable del torn efectiu, serà el funcionari de major graduació i, en cas d'igualtat, el de més antiguitat.
- 3) Cap del Servei serà el comandament responsable de la guàrdia, que en el cas de ser cridat al servei, assumirà la responsabilitat del Cap de torn.

5. Segona activitat

En el termini de 6 mesos a comptar des de la signatura del present Acord-Conveni, la corporació es compromet a elaborar i negociar amb els representants sindicals de la Policia, un Reglament que reculli la situació de segona activitat, de conformitat amb l'article 43 de la Llei 16/1991, de les policies locals, per tal que aquells membres de la Policia Local que, segons informe mèdic o per raó de l'edat que serà regulada al reglament, tinguessin disminuïda la capacitat per cobrir el servei ordinari, passin a la situació de segona activitat d'acord amb el que estableixi el Reglament de referència.

6. Pràctiques de tir

La Policia Local de l'Ajuntament de Masquefa haurà de realitzar les pràctiques i cursos de tir que correspongui, d'acord amb allò establert al Decret 219/1996, de 12 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'armament de les policies locals.

Dijous, 30 de setembre de 2010

El temps dedicat a l'exercici d'aquestes pràctiques o cursos serà comptabilitzat com a temps de treball efectiu i es realitzarà amb la uniformitat que correspongui per ordre del cap del cos.

Les pràctiques de tir hauran d'ésser dirigides per un monitor de tir, ja sigui propi o aliè a la plantilla de la Policia Local i en unes instal·lacions adequades per a la pràctica de tir.

L'Ajuntament haurà de facilitar els mitjans tècnics adients per a la realització de les esmentades pràctiques.

Es podran fer pràctiques de tir de caràcter voluntari i fora de les hores de servei les quals seran proposades pels instructors de tir. Les hores invertides aniran a càrrec dels interessats

7. Agents en pràctiques i interins

Els funcionaris en pràctiques i els interins percebran una retribució equivalent al sou, pagues extraordinàries i resta de complements corresponents al lloc de treball que estan desenvolupant, es a dir les de qualsevol funcionari de la policia local, tret dels funcionaris nomenats per una funció i temps específic, que tenen limitades les seves funcions.

En cas que estiguin realitzant el curs de formació bàsica a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya percebran en concepte de dietes i desplaçament una quantia de 300 euros mensuals per l'assistència al curs que quedarà condicionat a la permanència en el lloc de treball en el cos de la Policia Local de Masquefa per un període mínim de 2 anys des de la superació del curs en l'ISPC.

Aquest complement també es percebrà en els casos de cursos de promoció o actualització en l'ISPC.

Si per causes no imputables al funcionari, després de ser proposat pel tribunal, aquest no pot assistir al curs bàsic en l'ISPC en la següent promoció o com a màxim la segona, el període de pràctiques previ a l'inici del curs es computarà com a tal en la proporció de 4 mesos per cada any de pràctiques prèvies amb el topall de que, en tot cas, després de superar el curs bàsic en l'ISPC restarà un màxim de 4 mesos de pràctiques.

8. Triennis

En aplicació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, els agents del cos de la Policia Local tenen dret a l'acumulació i reconeixement del temps de còmput de quotes entre diverses administracions i règims de cotitzacions diferents, per el càlcul dels seus triennis i abonaments.

9. Mesa Tècnica

Es constituirà una Mesa Tècnica de la Policia Local per tal de fer un seguiment i proposar l'adopció dels acords que consideri oportuns en totes les matèries que afectin els funcionaris del cos de la Policia Local.

La Mesa estarà integrada pel Cap del cos, el comandament responsable, un representant del departament de RRHH, un representant dels funcionaris de la Policia, un assessor del sindicat amb representació i un assessor extern per part de l'ajuntament a petició expressa.

La Mesa es reunirà a petició d'una de les parts i de totes les reunions s'aixecarà acta signada pels assistents.

10. Roba de treball

La uniformitat a utilitzar serà exclusivament la que estableix el reglament intern de la policia local de Masquefa per a cada cas.

La vestimenta anual a percebre per cadascun dels membres de la policia local de Masquefa queda regulada segons el que es disposa en aquest article.

L'Ajuntament proveirà els funcionaris del cos de la policia local amb tot el material d'uniformitat necessari per acomplir la seva tasca i les peces deteriorades seran canviades o reposades segons l'ús que se'n acrediti mitjançant la presentació de la peça gastada o deteriorada. La petició s'haurà de cursar mitjançant el cap del departament.

La previsió d'uniformitat de temporada es farà en els mesos de març (roba d'estiu) i setembre (roba d'hivern) essent les peces autoritzades com d'adquisició fixa les assenyalades amb asterisc (*), fent-la efectiva als empleats com a màxim el 15 de maig (roba estiu) i 15 octubre (roba hivern).

Dijous, 30 de setembre de 2010

A continuació es detalla la roba de treball que han de disposar tots els integrants del cos:

Un pantaló recte d'estiu, un pantaló recte d'hivern, un parell de sabates, un parell de botes d'estiu i un parell de botes d'hivern, dues camises d'estiu (*), dues camises d'hivern(*), una gorra de plat i una gorra de campanya, una corbata i passador (agulla) de corbata, un anorac d'hivern, un jaquetó d'hivern (gore-tex), dos xèster complets (pantaló (*) i camisola), un jersei, un impermeable complert, un cinturó interior i un cenyidor porta equip, defensa extensible (ASP), grillons i porta grillons, emblemes i escuts, dos números d'identificació de metall i quatre adhesius, un xiulet, un porta carregador, dos parells de mitjons negres, esprai de defensa i porta esprai, una funda d'arma i un parell de guants d'hivern, guants anti-tall i porta guants.

En cas de crear alguna altre unitat, grup o similar tal com s'expressa en l'article 1.5 d'aquest Annex, la Corporació detallarà la roba que li correspon, com per exemple grup motorista, etc.

11. Material de Seguretat Personal

L'Ajuntament aportarà el material de seguretat personal dels funcionaris de la policia local per tal de reforçar la seguretat personal del servei, com per exemple, armilles antibales interiors, o la substitució a la data de caducitat o deteriorament acreditat del mateix.

Quant a l'adquisició de material de seguretat de dotació, l'Ajuntament es basarà en el parer dels integrants del Cos de la Policia en la Mesa tècnica.

Barcelona, 15 de setembre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé