

Dilluns, 19 de setembre de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 6 de setembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Figaró Montmany per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0816792)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Figaró Montmany, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 4 de maig de 2011, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

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

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Figaró Montmany per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0816792) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts.

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE FIGARÓ-MONTMANY PER ALS ANYS 2011-2013.

Capítol 1

Disposicions Generals

Article 1

Àmbit personal

Aquest Acord és d'aplicació a tot el personal funcionari sotmès al règim de dret administratiu que presti els seus serveis a l'Ajuntament de Figaró-Montmany.

Article 2

Àmbit temporal

Aquest Acord de condicions entrarà en vigor a partir de l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, si bé els seus efectes es retrotrauran al dia 1 de gener de 2011 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2013.

Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar un mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Això no obstant, mentre es dugui a terme la negociació i la corresponent aprovació d'un nou Acord de condicions, aquest mantindrà la seva vigència en la seva totalitat.

Article 3

Garanties

1. Es respectaran, a títol estrictament personal, les condicions més beneficioses de treball, econòmiques i socials així com els drets adquirits per sobre dels presents acords per qualsevol altre contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu o laboral.

Dilluns, 19 de setembre de 2011

2. A tots els efectes, els pactes d'aquest document tenen la consideració de mínims i qualsevol millora que es pugui produir per normativa d'aplicació a la funció pública local serà aplicable al personal d'aquesta Administració Local, produint-se una modificació tàcita del text d'aquest Acord de condicions una vegada sigui acordat per la Comissió Mixta Paritària.

Article 4

Vinculació a la totalitat

El present Acord de condicions forma un tot únic i indivisible, i com a tal, per a la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats, no poden ser aïlladament considerats.

Article 5

Comissió Paritària

5.1 Es en termini de 15 dies següent a la signatura d'aquest Acord de condicions es constituirà una Comissió Mixta Paritària (CMP) per a la interpretació, la vigilància i el seguiment d'aquest Acord de condicions, que estarà constituïda per un màxim de 2 representants de l'Ajuntament de Figaró-Montmany i 2 representants dels treballadors. En la composició es respectarà la proporcionalitat de les diferents centrals sindicals amb legitimitat negociadora, en funció dels resultats de les eleccions sindicals.

5.2 Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament d'aquest Acord de condicions, així com la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació. També seran funcions d'aquesta CMP la valoració de llocs de treball, plans de formació dels treballadors, promoció interna, selecció i categories, pla de carrera i gestió per competències i funcionarització.

5.3 La CMP es reunirà les vegades que calgui a petició de qualsevol de les parts i com a mínim dues vegades l'any, prèvia convocatòria de l'Alcaldia o de qui en aquesta delegui.

5.4 Els membres de la CMP disposaran del temps necessari i suficient per a l'exercici de les seves funcions tant per a les reunions de negociació com per a les reunions deliberadores o d'assessorament, considerant el temps emplenat com temps de treball efectiu.

5.5 Podran assistir a les reunions de la Comissió Paritària assessors per a cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió Paritària es formalitzaran en les pertinents actes.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 6

Organització del treball

6.1 L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal.

6.2 Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior el treballador tindrà dret mentre desenvolupi aquestes tasques superiors, i sense que en cap cas es consolidi un cop deixi de fer-les, a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Article 7

Classificació professional

Pel que fa al personal laboral, s'estableixen els grups professionals següents, els quals determinen les retribucions bàsiques (salari base i triennis), segons el nivell de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:

Grup A1: tècnics superiors. Títol de llicenciatura universitària o equivalent.

Grup A2: tècnics mitjans. Títol de diplomatura universitària o equivalent.

Dilluns, 19 de setembre de 2011

Grup C1: tècnics especialistes, tècnics auxiliars i comandaments intermedis. Títol de batxillerat o formació professional de 2n grau o equivalent.

Grup C2: auxiliars i personal especialitzat d'oficis. Títol de graduat escolar o formació professional de 1r grau o equivalent.

Agrupacions professionals: personal de serveis auxiliars. Certificat d'escolaritat, equivalència del certificat d'estudis primaris expedit amb anterioritat a la finalització del curs 75/76.

Article 8.

Jornada i horari de treball

1. La jornada de treball de tot el personal serà en còmput anual i, amb caràcter general durant la vigència d'aquest Acord de condicions, de 1687,5 hores, 37'5 hores setmanals, i es complirà de dilluns a divendres de les 8'00 a 15:00 hores i una tarda a la setmana amb una flexibilitat horària (de la qual no es pot fer ús de forma habitual) de 30 minuts posteriors a l'hora d'entrada i que es recuperaran dins de la mateixa jornada. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques dels llocs de treball, sigui necessària la presència puntual dels seus ocupants. Els nous nomenaments s'atendran a l'horari que marqui l'Ajuntament, així com els nomenaments que, donada la seva naturalesa, com els d'atenció al públic, informadors turístics i altres activitats temporals, l'horari dels quals s'establirà amb la informació prèvia de la CMP.

2. En casos especials els empleats podran sol·licitar a l'Alcaldia la concessió d'una flexibilitat diferent a la indicada al paràgraf precedent que de forma molt excepcional i individualitzada es podrà concedir tenint en compte les circumstàncies personals concurrents de l'interessat/da. També l'Ajuntament ho podrà demanar als treballadors, prèvia notificació al representant dels treballadors.

3. Abans del dia 15 de desembre de cada any la Comissió Paritària es reunirà per negociar el calendari anual de l'any següent on es fixaran els quadrants dels horaris de les diferents dependències i serveis.

4. A banda d'això, quan els dies 24 i 31 de desembre caiguin en dies laborables, el personal de l'Ajuntament realitzarà només mitja jornada sense que es vegi afectat el còmput d'hores anual.

5. Durant el període de vacances de Nadal i setmana santa, així com els mesos de juliol i agost, tot el personal realitzarà l'horari intensiu de matins.

6. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, amb caràcter general, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la corporació.

7. S'estableix un temps de descans en jornada continuada i superior a 6 hores, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. En cas de jornades inferiors aquest temps de descans serà de 15 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada treballador/a de la corporació, atenent a les necessitats del servei.

8. L'horari dels vigilants serà segons el quadrant que l'Ajuntament assigni anualment, guardarà proporció amb el còmput anual de la resta de treballadors. A aquests efectes es tindrà en consideració allò que s'estableix en l'article 35.1.

Article 9

Excedències

El règim d'excedències se sotmetrà a les disposicions legals vigents en cada moment per al personal laboral i funcionari.

Article 10

Formació

1. El personal de l'Ajuntament tindrà dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constant.

2. La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

Dilluns, 19 de setembre de 2011

3. La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels treballadors, dels seus representants i de les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels treballadors públics.

4. La formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

5. L'Ajuntament promourà a través de la Comissió Paritària, l'assistència del personal en igualtat de condicions a qualsevol classe de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels cursos que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que, per les seves funcions, pugui estar interessat a realitzar-los amb el vistiplau del cap del departament, garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència.

6. L'Ajuntament proposarà la creació d'un catàleg de cursos necessaris per a cada lloc de treball, regulant la categoria dels cursos:

6.1 Proposta categoria 1: Els cursos proposats per l'Ajuntament o, que proposats per l'interessat, consideri la corporació que és del seu interès, i que siguin necessaris pel lloc de treball seran finançats al 100% quant al cost del curs, desplaçaments i hores de treball, llevat que l'Ajuntament opti per compensar al personal les hores treballades amb temps de descans d'acord amb les tarifes aprovades per a les hores extraordinàries quan aquests cursos es facin fora de la jornada laboral.

6.2 Proposta categoria 2: Els cursos proposats pel treballador i acceptats per la corporació, complementaris per al seu lloc de treball es finançaran en un 50% quant al cost del curs i desplaçament. No s'abonarà cap altre tipus de dieta. Si el curs es realitza en horari laboral, el treballador haurà de recuperar les hores.

6.3 Proposta categoria 3: Per subvencionar estudis reglats, es reunirà la Comissió Paritària i de Seguiment per acordar fins a quin punt aquests es financen fins a un màxim del 50% del cost del curs dins de la partida de formació que es decidirà a final d'any i sobre la qual tindran preferència els cursos de formació. L'efectivitat de la subvenció estarà condicionada a l'aprofitament per part de l'alumne aprovant els cursos en què s'hagi matriculat.

A aquests efectes, es reunirà la Comissió Paritària amb l'objectiu de potenciar les activitats de perfeccionament professional.

7. Als efectes dels paràgrafs regulats en aquest article s'entén per cursos:

a) Tota reunió constituïda per una o més persones que ensenyen, i un nombre determinat d'alumnes que assisteixen a les classes, organitzada per qualsevol administració pública, escola o centre oficial d'ensenyament reconegut. Seran cursos d'aquests tipus: cursos, cursets, jornades, etc.

b) Tota reunió on un col·lectiu de professionals intercanviïn les seves experiències laborals o estudis en general. Cursos d'aquests tipus seran: congressos, simposis, col·loquis, jornades, conferències, etc.

c) Totes aquelles accions formatives efectuades a distància o mitjançant medis telemàtics. Les hores emprades en aquesta formació seran computades de la mateixa forma que les hores presencials.

8. La corporació destinarà una partida pressupostària equivalent al 0,50 % del capítol 1 dels pressupostos a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla que inclourà el cost dels cursos, les dietes i els desplaçaments quan siguin procedents.

9. L'Ajuntament exigirà una vinculació temporal determinada al personal que hagi realitzat cursos d'elevat cost, sufragats per la corporació. Igualment, en cas que l'interessat/da deixi de prestar servei en l'Ajuntament de Figaró-Montmany voluntàriament en un període de 2 anys després d'haver finalitzat dit curs, estarà obligat a reemborsar l'import d'aquest.

Article 11 Vacances

1. El personal gaudirà durant cada any complet de servei d'unes vacances retribuïdes de 31 dies naturals o 22 dies laborables o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior. Aquests períodes de vacances no són substituïbles per compensació econòmica.

Dilluns, 19 de setembre de 2011

2. Les vacances es gaudiran preferentment entre el 1 de juliol i el 31 d'agost, i en tot cas dins de l'any natural, llevat dels supòsits que aquest gaudiment no fos possible es podran gaudir fins al 15 de gener de l'any següent, en períodes de 7 dies naturals consecutius, sempre que els corresponents períodes estivals siguin compatibles amb les necessitats del servei. El calendari de vacances es confeccionarà a partir del 15 de gener, i en tot cas haurà d'estar dissenyat amb una antelació de 2 mesos a l'inici del període vacacional. En cas de desacord respecte el període de vacances, el treballador tindrà dret a decidir el període de vacances corresponent a la meitat de les vacances que li pertoquin i l'Ajuntament decidirà el període de vacances corresponent a l'altra meitat de les vacances que li pertoquin.

3. Cap empleat/da de la corporació no pot iniciar un període de vacances si està en situació d'incapacitat temporal per al servei, descans per maternitat, paternitat o per una situació de risc durant l'embaràs.

Article 12

Assumptes personals

1. El personal al servei de l'Ajuntament de Figaró-Montmany disposarà de fins a 9 dies de permís a l'any, com a màxim, o la part proporcional que li pertoqui segons el temps de prestació de serveis computat amb caràcter anual, per assumptes personals sense justificació, amb caràcter no recuperables i retribuïts. Aquest dies no es podran enganxar amb les vacances.

2. S'hauran de sol·licitar, llevat dels casos de força major, amb una antelació d'1 setmana com a mínim amb el vistiplau del regidor i l'alcalde i només podran ser denegats per necessitats del servei degudament justificades.

3. Es podran gaudir aquests dies d'assumptes personals de forma fraccionada havent-se de determinar l'equivalència en hores dels dies sencers de l'esmentat permís en base a un criteri de proporcionalitat.

4. En tots els supòsits en els quals el personal vulgui gaudir del permís d'assumptes personals de forma fraccionada per hores, haurà de realitzar la seva sol·licitud, llevat casos de força major, amb una antelació mínima de 24 hores i la fracció mínima de gaudiment serà de mitja jornada.

5. Els dies per assumptes personals s'hauran de gaudir abans del 15 de gener de l'any següent, 4 dies al primer semestre i la resta al segon semestre.

Article 13

Permisos retribuïts

1. Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

b) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, cal atènyer-se a allò que disposi quant a la durada de l'absència i compensació econòmica.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular del treballador/a.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

c) Pel temps indispensable per assistir a la consulta del metge de capçalera, amb el topall de 2 hores, si el metge és de capçalera i, de 5, si és l'especialista, sempre i quan aquestes consultes realitzades a facultatiu del sistema públic de salut no es puguin fer fora de l'horari de treball.

2. Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de 5 dies.

Article 14

Llicències

1. Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar

Dilluns, 19 de setembre de 2011

mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació cada 15 dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

En els supòsits de falta d'assistència al treball per indisposició o altre motiu que no suposi baixa per incapacitat temporal, haurà de comunicar-se al departament de Secretaria a l'inici de la jornada de treball, a efectes organitzatius i de control, i justificar-se amb posterioritat, ja que en cas contrari es computarà aquesta manca d'assistència com a dia per assumptes personals o particulars i, una vegada esgotats aquests, es deduirà en la seva part proporcional de la nòmina mensual.

2. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria. Es considerarà com funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre que, amb caràcter previ, siguin comunicats a l'Ajuntament. Forma de acreditar-ho: justificant relatiu a la impartició i assistència al curs en els dies i hores assenyalades.

Capítol 3

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

Article 15

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 treballadors de la corporació.
- b) Permís per matrimoni dels familiars fins al 2n grau.
- c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels 2 progenitors o progenitores.
- d) Permisos per atendre fills discapacitats.
- e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al 2n grau.

2. Els permisos regulats per aquest capítol d'aquest Acord de condicions són retribuïts, llevat del permís sense retribució per atendre un familiar.

Article 16

Permís per matrimoni

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Article 17

Permís per matrimoni d'un familiar

Els treballadors a qui se'ls apliquin 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 2n grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 18

Permís per maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del 2n i en pot gaudir qualsevol dels 2 progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

Dilluns, 19 de setembre de 2011

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.
4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, ininterrompudament. 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 6a setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.
5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la 2a part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la 6a setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.
6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Article 19

Permís per naixement, adopció o acolliment

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

Article 20

Permís de paternitat

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

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

Article 21

Permís per lactància

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

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir 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 22

Permís per atendre fills prematurs

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

Article 23

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 24

Permisos per atendre fills discapacitats

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

Article 25

Permís prenatal

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

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

Article 26

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

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

Article 27

Permís sense retribució per atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més.

Article 28

Permisos per situacions de violència de gènere

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

Article 29

Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al 2n 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 30

Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

1. No es pot concedir la reducció de jornada a 2 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 31

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Els treballadors/es gaudiran d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la 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'1 any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena 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.

Article 32

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 han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per 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 33

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

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

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65 % o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Capítol 4

Retribucions i altres condicions econòmiques

Article 34

Retribucions

Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura que les establertes amb caràcter bàsic per a la Funció Pública classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

a) Retribucions bàsiques.

a.a) Sou. És la quantitat que es correspon amb el grup de titulació o professional (A, B, C, D i E) i la seva quantia serà la que es fixi anualment, pels funcionaris, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

a.b) Triennis. Consisteixen en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup de titulació o professional per cada 3 anys de servei en el cos, escala, classe o categoria. Quant a la seva meritació i còmput serà d'aplicació la normativa sobre funció pública, no essent d'aplicació la regulació relativa al

Dilluns, 19 de setembre de 2011

reconeixement del serveis previs prestats en altres administracions. Pel que fa al reconeixement de triennis, laborals i funcionaris tindran la mateixa consideració. El primer trienni s'haurà de sol·licitar per l'interessat i els següents s'aplicaran automàticament.

a.c) Pagues extraordinàries. El personal percebrà anualment 2 pagues extraordinàries les quals es meritaran els mesos de juny i desembre segons la normativa sobre funció pública i s'abonaran en els mesos esmentats. El seu import comprendrà la quantia d'una retribució íntegra mensual (exclosos el complement de nocturnitat o similar) o la part proporcional si el temps realment treballat fos inferior al període de meritació.

b) Retribucions complementàries.

b.a) Complement de destinació.

Consisteix en un quantia que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública) i la seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de titulació i/o professional a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Els nivells màxims i mínims de cada grup de titulació són els següents:

GT: grup de titulació; NM: nivell mínim; NMA: nivell màxim.

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

b.b) Complement específic.

Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com la especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, incompatibilitat, perillositat, penalitat, etc. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball (o, en absència d'aquesta, en el catàleg). Aquest complement és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i lloc assignat, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

b.c) Complement de productivitat.

La finalitat és retribuir l'especial rendiment, la activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el treballador/a desenvolupa el seu treball. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza l'Alcaldia.

Les retribucions complementàries es percebran segons el lloc de treball que es desenvolupi. Aquestes retribucions tindran el caràcter de no consolidables, excepte el complement de destinació que correspongui segons el grau personal consolidat, únicament i exclusivament en el mateix Ajuntament de Figaró-Montmany, conforme a les regles previstes a la normativa sobre Funció Pública.

Article 35

Hores extraordinàries

1. Les parts signants d'aquest Acord de condicions, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar tant com sigui possible la realització d'hores extraordinàries, tot potenciant els mecanismes necessaris.

2. Les diferents modalitats d'hores extraordinàries seran les següents:

2.a) Hores extraordinàries de prolongació.

Són aquelles que es realitzen avançant o allargant l'horari habitual de treball i es compensarà al personal en les següents proporcions calculades respecte el preu de l'hora ordinària de treball:

2.a.a) Compensació econòmica: 120 %.

Dilluns, 19 de setembre de 2011

2.a.b) Compensació en descans: 120 %.

2.b) Hores extraordinàries normals.

Són aquelles que es realitzen sense poder-les enllaçar amb l'horari de treball habitual i es compensarà al personal en les següents proporcions calculades respecte al preu de l'hora ordinària de treball:

Compensació econòmica i en descans: 120 %.

Quan un treballador/a sigui cridat per realitzar aquestes hores extraordinàries tindrà garantit que se li computi un mínim de 2 hores extraordinàries encara que el temps de treball efectivament realitzat sigui inferior i que se li abonin, segons la normativa de la funció pública, les despeses de desplaçament que acrediti per realitzar les hores extraordinàries. Aquesta garantia també s'estén a les hores extraordinàries nocturnes i/o festives efectuades sota aquesta modalitat que no permet enllaçar-les amb l'horari de treball habitual.

2.c) Hores extraordinàries nocturnes.

Són aquelles que es realitzen en l'horari comprés entre les 22 i les 6 hores i es compensarà al personal en les següents proporcions calculades respecte al preu de l'hora ordinària de treball:

Compensació econòmica i en descans: 150 %.

2.d) Hores extraordinàries festives.

Són aquelles que es realitzen els dies en què el treballador/a no té obligació d'anar a treballar per trobar-se gaudint dels seus dies festius i es compensarà el personal en les següents proporcions calculades respecte al preu de l'hora ordinària de treball:

Compensació econòmica i en descans: 150 %.

2.e) Hores extraordinàries nocturnes i festives.

Són aquelles que es realitzen entre les 22 i les 6 hores dels dies en què el treballador/a no té obligació d'anar a treballar per trobar-se gaudint dels seus dies de festius i es compensarà al personal en les següents proporcions calculades respecte al preu de l'hora ordinària de treball:

Compensació econòmica i en descans: 170%.

2.f) Hores extraordinàries realitzades en festius especials.

Són aquelles que es realitzen entre les 22 hores del vespre i les 22 hores de les dates que a continuació s'indiquen i en aquells dies en què l'empleat no té l'obligació d'anar a treballar per trobar-se gaudint dels seus dies festius:

1 de gener.

25 de desembre, dia de Nadal.

Als empleats que realitzin aquestes hores extraordinàries se'ls compensarà en les següents proporcions calculades respecte el preu de l'hora ordinària de treball:

Compensació econòmica: 300 %.

La percepció de la retribució per hores extraordinàries realitzades en festius especials és incompatible amb qualsevol de les altres tres modalitats que en cap cas s'acumularan pel que fa als seus efectes retributius.

3. El preu de l'hora ordinària de treball es calcularà sobre la base del salari brut mensual (inclosa la prorrata de pagues extraordinàries) que estarà integrada pels següents conceptes salarials: sou, complement de destinació, complement específic i, si escau, el complement personal transitori que pugui resultar de la valoració de llocs de treball. El total d'aquesta operació es dividirà entre 150 hores mensuals (que és l'equivalent a 37,5 hores setmanals) o bé la quantitat d'hores de treball mensuals en els supòsits de jornades diferents a l'establerta com a ordinària de la corporació.

4. En el cas que l'empleat faci hores extraordinàries, amb caràcter general serà l'Ajuntament qui decidirà si es compensen econòmicament o amb descans.

Dilluns, 19 de setembre de 2011

5. Pel que fa a la gestió d'aquestes hores extraordinàries, quant a la modalitat d'hores extraordinàries de prolongació de la jornada de treball, l'empleat/da que consideri necessària la seva realització ho posarà en coneixement del seu superior qui haurà de donar-li la seva aprovació. Si aquesta comunicació prèvia no fos possible, l'empleat donarà compte al superior amb posterioritat a la seva realització i, en els supòsits que li siguin aprovades, es procedirà a la seva compensació de conformitat amb les equivalències que estableix aquest Acord de condicions. Si el superior no donés la seva aprovació a la proposta de l'empleat per considerar que no era necessària la seva realització es procedirà a compensar les hores emprades sense cap bonificació ni increment.

Quant a la resta de modalitats d'hores extraordinàries, per a la seva realització serà necessari la prèvia comunicació i en tot cas l'aprovació per part de l'Alcaldia o, al seu defecte, pel responsable del servei corresponent.

Article 36

Incrementos salarials

1. Durant la vigència del present Acord de condicions, els treballadors/es han de tenir dret a les millores salarials establertes en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

2. L'esmentat increment salarial tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de cada any.

3. Les condicions salarials queden fixades per a cada categoria retributiva, sumats els conceptes retributius de sou base, complement de destinació i complement específic.

Article 37

Indemnitzacions per raó del servei

1. Les eventuals indemnitzacions per raó del servei (diètes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública.

2. En els desplaçaments que, per raó del servei, es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat/da que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fos necessari.

3. Per percebre l'import de la indemnització, el treballador/a ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu cap de departament o regidor. No obstant això, si la previsió de despeses que s'han de fer és superior als 60,10 euros, es pot sol·licitar una bestreta a compte, sens perjudici de l'obligació de justificar-la posteriorment.

4. El personal al servei de la corporació a qui s'encomani una comissió de serveis amb dret a percebre indemnitzacions, podrà sol·licitar amb antelació l'import aproximat de les diètes, quilometratge i despeses de viatge, sense perjudici de la devolució total o parcial, segons els casos, un cop finalitzada i justificada la comissió de serveis.

Article 38

Nòmina

1. La nòmina dels empleats, llevat dels casos de força major, es transferirà com a data límit abans del dia 31 de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre, en què la transferència de la nòmina i paga extra es realitzarà com a data límit el dia 20 dels esmentats mesos.

2. A petició justificada de l'interessat/da en el supòsit de finalització de la relació de treball amb la corporació, l'últim dels pagaments es podrà realitzar mitjançant xec bancari.

3. Mitjançant la persona assignada es farà arribar a cada treballador/a el seu full de nòmina o a petició justificada de l'interessat/da, per correu electrònic.

Capítol 5

Condicions i millores socials

Article 39

Roba de treball

1. L'Ajuntament facilitarà la roba de treball per als seus treballadors segons la relació següent:

Dilluns, 19 de setembre de 2011

1.1 Personal de la brigada i jardineria:

a) A la primavera es lliuraran, anys alternatius, 2 jocs de roba que constaran de 2 pantalons, 1 jaqueta i 3 camises.

b) A la tardor es lliuraran, anys alternatius, 2 jerseis, 2 pantalons, 2 jaquetes, i calçat a mesura que es vagi deteriorant. El regidor d'Obres i Serveis i el regidor de Medi Ambient juntament amb el Comitè de Seguretat i Higiene i els representants dels treballadors participaran en la selecció del vestuari i estudiaran el proveïment d'anoracs, botes d'aigua i impermeables addicionals i necessaris en cada moment concret, excepte dels que siguin necessaris de conformitat amb la normativa vigent.

1.2 Vigilants:

Sabates: 1 parell l'any.

Camises: 2 l'any (1 d'hivern i 1 d'estiu).

Pantalons: 1 l'any (alternant 1 d'hivern i 1 d'estiu).

Jaqueta: 1 cada 2 anys.

Article 40

Incapacitat temporal

1. En els supòsits d'incapacitat temporal, i mentre aquesta situació es mantingui, l'Ajuntament complementarà les prestacions de la Seguretat Social abonant al treballador/a el 100% de les retribucions íntegres durant un període màxim de 18 mesos.

2. L'Alcaldia podrà retirar el complement, donant compte a la Comissió Paritària, en els casos en què el malalt no es sotmeti als controls mèdics que s'estimin convenients per la corporació així com en aquells supòsits en què l'informe mèdic resultant d'aquests controls sigui negatiu per considerar que l'empleat/da no es troba incapacitat/da per desenvolupar el seu treball.

3. Simultàniament a la retirada del complement per incapacitat temporal, l'Ajuntament sol·licitarà a l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM) que realitzi el control de la incapacitat temporal del treballador/a afectat i únicament en el supòsit que aquest organisme confirmi la situació de baixa mèdica del malalt la corporació procedirà a retornar al treballador/a els imports dels complements deixats d'abonar.

Article 41

Assegurança

1. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança de vida en favor del personal al seu servei, la qual garantirà les següents cobertures per horari complet (els imports seran proporcionals a l'horari de treball):

a) Per mort: 50.000 euros.

b) Per incapacitat absoluta permanent en les condicions pactades al contracte d'assegurança: 50.000 euros.

2. Aquests imports s'actualitzaran cada any segons la variació que experimenti l'IPC anual.

Article 42

Assistència jurídica i fiances

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei comprès en l'àmbit d'aquest Acord de condicions per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i que no vagin dirigits contra l'Ajuntament per part de tercers o del propi personal, llevat dels supòsits que el treballador/a hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, acreditat mitjançant sentència judicial ferma, en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del treballador/a.

Article 43

Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

1. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegi obligat a satisfer el personal comprès en l'àmbit d'aquest Acord de condicions pels danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les

Dilluns, 19 de setembre de 2011

seves funcions al servei de la corporació tant dins com fora del centre de treball o in itinere. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

2. La possible producció de danys per ús i circulació de vehicles amb motor de titularitat municipal, la cobriran les pòlisses d'assegurança de vehicles corresponents.

Article 44 Bestretes

1. L'Alcaldia atindrà les peticions de bestretes dels seus treballadors/es. Aquesta petició haurà de realitzar-se mitjançant instància raonada i dirigida a la Presidència de la corporació, indicant la quantia sol·licitada i els terminis d'amortització. Aquesta es concedirà o denegarà en un termini màxim de 10 dies i de conformitat amb les següents regles:

- 1.1 No tenir cap bestreta pendent de devolució.
- 1.2 No superar l'import de 2 mensualitats brutes.
- 1.3 No superar el termini màxim de devolució de 12 mesos.

2. En supòsits especials la corporació podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada, segons la disponibilitat de tresoreria de la corporació.

Article 45 Gratificació per antiguitat

Es concedirà una gratificació de 1.200 euros al personal que compleixi 25 anys d'antiguitat a la corporació. Aquesta gratificació s'abonarà el mes en què es compleixin els 25 anys.

Pel còmput dels anys de servei només es tindran en compte els serveis prestats a l'Ajuntament de Figaró-Montmany, descomptant-se els períodes de permís no retribuït, suspensió contractual, excedència voluntària, excedència per incompatibilitats, i serveis especials o serveis en altres administracions. Caldrà trobar-se en situació de servei actiu en la data de meritació.

La gratificació de 1.200 Euros serà proporcional al còmput de jornada laboral que efectui el personal laboral o funcionari en el moment de la meritació.

Article 46 Ajuts socials

Es constitueix una borsa d'ajuts socials pels ajuts detallats en aquest article, que tenen caràcter de prestació econòmica, la finalitat dels quals és la de restablir la salut o compensar part de les despeses que l'empleat sol·licitant li hagi ocasionat alguna o algunes de les modalitats d'ajut regulades.

La quantia màxima destinada la borsa d'ajuts socials serà de 3.000 euros habilitada cada exercici pressupostari amb efectes el primer de gener de l'any en curs. Aquesta quantia serà actualitzada segons l'IPC de cada any.

Els ajuts previstos en el present apartat seran objecte de revisió anual segons l'IPC de cada any.

A principis d'any i per decret d'alcaldia es convocarà el termini per tal de sol·licitat els ajuts socials. Els imports màxims per a cada ajut són els que s'estableixen en cadascun dels ajuts.

En el cas que els ajuts sol·licitats superin la quantia màxima d'ajuts socials, serà la Comissió Paritària la que decidirà la distribució de la borsa d'ajuts socials entre els treballadors que hagin sol·licitat els ajuts.

Ajut per fills discapacitats

1. Els treballador/es que tinguin al seu càrrec fills discapacitats psíquics, físics o sensorials, que hi convisquin i no tinguin ingressos propis que superin el salari mínim interprofessional, rebran un ajut especial de 50,00 euros cada mes, sempre i quan, impedeixi o dificulti greument el seu normal desenvolupament. Aquest import s'incrementarà anualment amb la variació que experimentin les retribucions dels funcionaris públics segons la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Dilluns, 19 de setembre de 2011

2. Per percebre aquest ajut, caldrà sol·licitar-la mitjançant instància i acompanyada d'informes mèdics que acreditin l'esmentada incapacitat. La Comissió Paritària estudiarà el cas i estarà facultada per sol·licitar els informes o proves que consideri adients per a la concessió de l'ajut.

Ajut per naixement o adopció d'un fill.

160,00 euros. El termini per sol·licitar aquests ajuts finalitzarà el dia 31 de gener de l'any següent. En cas de parts o adopció múltiples s'atorgaran 80 euros més per fill a partir del segon.

Per matrimoni o formació de parella.

125,00 euros. El termini per sol·licitar aquests ajuts finalitzarà el dia 31 de gener de l'any següent.

Renovació del permís de conduir.

S'abonarà el 100% de les despeses de renovació del carnet de conduir a tots aquells empleats de l'Ajuntament que el facin servir per desenvolupar el seu lloc de treball. No s'inclouran les despeses de gestories ni similars.

Per a estudis.

Suposarà el 75% de l'import de la matrícula per a cursar estudis universitaris i homologats, amb un màxim de 600 euros anuals per l'empleat. Solament es consideraran els crèdits de nova matriculació.

Ajuts odontològics.

El 50% fins un màxim de 280 euros anuals, després de la prèvia presentació de la factura, als empleats afectats per aquest Acord de condicions o fills d'aquests.

Ajuts oftalmològics.

El 50%, fins un màxim de 280 euros anuals, després de la prèvia presentació de la factura, als empleats afectats per aquest Acord de condicions o fills d'aquests.

Ajuts per a pròtesis auditives (audiòfons) o ortopèdies.

El 50%, fins un màxim de 280 euros anuals, després de la prèvia presentació de la factura, als empleats afectats per aquest Acord de condicions o fills d'aquests.

Ajuts per a l'escolarització

Es concedirà la quantitat de 160 euros anuals, en concepte d'ajut per escolarització. Per cadascun dels fills dels treballadors a partir dels 3 anys i fins a la finalització del batxillerat o equivalent, prèvia presentació de la matrícula, així com pels fills de treballadors menors de 3 anys matriculats en llars d'infants o escoles bressol.

Article 47

Els treballadors/es de la corporació que reuneixin els requisits per accedir a la jubilació parcial segons la normativa laboral i de Seguretat Social vigent, i sol·licitin a l'Ajuntament la subscripció d'un contracte de relleu per fer-ne efectiu el seu dret, hauran de tramitar la seva sol·licitud a l'Ajuntament, per escrit i amb 3 mesos d'antelació a la data en què es comprometran a sol·licitar la jubilació parcial a la Seguretat Social la qual s'ha de fer constar a la sol·licitud.

Capítol 6
Promoció

Article 48
Oferta pública d'ocupació

1. La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i per això, amb caràcter general, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

Dilluns, 19 de setembre de 2011

2. L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. En el marc de les disposicions legals vigents, es negociarà la preparació i el disseny dels plans de l'oferta pública d'ocupació amb les organitzacions sindicals amb capacitat negociadora.

3. D'acord amb la legislació vigent, l'Ajuntament es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant la reserva de places per a aquest col·lectiu en les ofertes d'ocupació.

Article 49

Promoció interna

1. La promoció dels treballadors consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup de titulació o professional a una categoria enquadrada en el grup professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup de titulació o professional superior i haver prestat serveis efectius durant al menys 2 anys com a personal laboral fix i/o funcionari en el grup de classificació immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

2. A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Article 50

Seguiment de la contractació

La corporació informarà els representants del personal amb una còpia dels contractes que es realitzin, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments de funcionaris interins efectuats. Així mateix, informarà de les previsions de contractació temporal del següent trimestre.

Article 51

Provisió del llocs de treball

1. La provisió dels llocs de treball vacants en la plantilla de l'Ajuntament de Figaró-Montmany es regirà pel procediment establert a la normativa vigent sobre Funció Pública.

2. L'Ajuntament posarà especial atenció en el compliment de la normativa esmentada quant a l'accés als llocs de treball de persones amb discapacitats reconegudes de qualsevol tipus.

Capítol 7

Seguretat i salut laboral

Article 52

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador/a té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

a) Conèixer detalladament i concretament els riscos a què està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

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

Dilluns, 19 de setembre de 2011

2. La corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar, en el termini màxim de 6 mesos, després de signar aquest Acord de condicions, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

e) Complir les obligacions previstes al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el pla de seguretat, els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

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

Article 53

Reconeixement mèdic

1. L'Ajuntament garantirà als treballadors, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut segons els riscos inherents al treball.

2. Aquestes revisions mèdiques anuals tindran caràcter voluntari, excepte aquelles que per normativa siguin obligatòries, i en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per si mateix, per als altres treballadors, o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

3. La corporació donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut d'una metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

4. L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

5. A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

Article 54

Capacitat disminuïda

1. Quan es manifesti mitjançant un certificat mèdic emès per un facultatiu del sistema públic de la Seguretat Social o de la mútua d'accidents de treball (dependent que la contingència de la patologia derivi de contingència comuna o professional, respectivament) que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, aquesta serà traslladada, a petició seva i sempre que sigui possible atenent a les possibilitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

2. La corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 55

Protecció de l'embaràs

1. Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

2. Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

3. L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

4. Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Capítol 8

Drets sindicals

Article 56

Local sindical

1. Els representants dels treballadors podran fer ús d'un local que tindrà tots els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals.

2. Així mateix tindran dret a l'ús d'un plafó d'avisos per a la difusió d'informació.

Article 57

Crèdit horari

Es podrà acumular el crèdit horari mensual dels membres dels òrgans de representació unitària del personal condicionat a què el seu gaudi no perjudiqui la prestació del servei. L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrant de planificació anual que només podrà ser modificat els mesos d'abril, agost i desembre, dintre dels últims 5 dies de cada mes. En el cas de no presentar-se aquesta planificació anual, s'entendrà que s'ha optat per l'ús individual del crèdit horari, tot renunciant a l'acumulació.

Article 58

Drets dels afiliats

Els afiliats a les seccions sindicals constituïdes que així ho demanin, podran fer el pagament de la seva quota sindical mitjançant descompte en la nòmina mensual.

Capítol 9

Règim disciplinari

Article 59

Règim disciplinari

El règim disciplinari del personal laboral de la corporació s'ajustarà a l'Estatut dels treballadors i a allò que disposi l'EBEP en quant a faltes. El règim disciplinari del personal funcionari de la Corporació s'ajustarà a l'EBEP.

Article 60

Tramitació

1. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es tramitarà un procediment abreujat en què es donarà audiència al treballador inculpat perquè pugui fer al·legacions en el termini de 3 dies i la resolució s'haurà de dictar en el termini d'1

Dilluns, 19 de setembre de 2011

mes. La notificació al treballador perquè pugui fer al·legacions interromp el termini de prescripció que tornarà a iniciar-se quan es compleixi el termini d'1 mes sense haver dictat resolució sancionadora.

2. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari, el qual haurà de ser substanciat en el termini de 90 dies, ampliable per 30 dies més. Abans d'acordar-se la mesura cautelar de suspensió provisional de funcions, es donarà audiència a l'interessat i als representants dels treballadors. A l'expedient haurà de constar la notificació al treballador, el nomenament d'instructor, el plec de càrrecs, el plec de descàrrec, l'informe dels representants dels treballadors en els casos de suspensió cautelar de funcions, la proposta de l'instructor sobre la aplicació de la sanció i la resolució de l'òrgan competent.

3. La resolució per la qual s'acorda la sanció haurà de ser comunicada per escrit al treballador, fent-hi constar els fets que l'han motivada i la data d'efectes.

Article 61 Prescripció

1. Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de què s'han comès, i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver estat comeses.

2. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, en el cas de faltes greus o molt greus, o pel termini d'audiència per la comissió de faltes lleus, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a esbrinar els fets que seran objecte d'imputació.

3. Els terminis de prescripció de les sancions imposades seran els mateixos que els de les faltes.

Article 62 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 del treballador/a, 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.

Barcelona, 6 de setembre de 2011

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f.), (per suplència del director, Resolució del Secretari General de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia