

Dilluns, 4 de juny de 2012

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 20 de març de 2012, 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 del Bruc per als anys 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 08015592142009)*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de El Bruc, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 6 de febrer de 2012, 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; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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 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 El Bruc per als anys 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 08015592142009) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts.

Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament del Bruc per als anys 2012 i 2013

#### Capítol 1. Disposicions generals

##### Article 1. Àmbit personal

1. Aquest Acord té com a finalitat la regulació de les condicions de treball de tots/es els/les funcionaris/es i treballadors/es al servei de l'Ajuntament.

2. Resta exclòs de l'àmbit d'aplicació del present instrument el personal eventual de confiança i assessorament especial, el personal directiu de conformitat amb l'article 13 de l'EBEP i el personal no comprés en el paràgraf anterior, així com el personal laboral d'Escoles Taller o Tallers d'Ocupació.

##### Article 2. Àmbit temporal

1. Aquest Acord-Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, llevat d'aquells aspectes per als quals s'estableixi una altra data, i tindrà vigència fins el 31 de desembre de 2013.

2. Aquest Conveni quedarà prorrogat tàcitament d'any en any, amb excepció del règim retributiu, llevat el cas de 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, en tant no s'arribi a l'aprovació d'un nou acord-conveni, el present mantindrà la seva vigència.

##### Article 3. Garanties

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 global i conjuntament. L'anul·lació d'alguna de les seves clàusules implicarà, per tant, la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, mantenint la resta de l'Acord-Conveni en vigor. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Acord no poden ésser considerades aïlladament.

Dilluns, 4 de juny de 2012

---

Es garanteix el respecte dels drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu, econòmic o laboral fins aquest moment, excepte pacte explícit en aquest Acord-Conveni.

### Article 4. Comissió Paritària (CMP)

1. Es constituirà una Comissió paritària encarregada del seguiment d'aquest conveni, que estarà constituïda per un representant per part de l'Ajuntament i d'un representant per part dels treballadors, amb possibilitat de comptar cadascun d'ells amb un assessor.

2. Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament d'aquest Acord, així com de conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació. A més de les funcions de seguiment i negociació reflectides a l'apartat anterior, la Comissió Paritària tindrà la potestat de negociació, acord i seguiment en Valoració de Llocs de Treball i Formació d'acord amb allò regulat dins d'aquest acord-conveni.

3. La Comissió es reunirà a requeriment de les parts en el termini de 7 dies des de la sol·licitud i els acords s'hauran d'adoptar per unanimitat.

4. Les normes de funcionament de la Comissió Mixta Paritària s'establiran per unanimitat i, si no hi ha acord, s'eleva a l'òrgan competent perquè resolgui.

### Article 5. Mediació

1. En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntària 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.

### Capítol 2. Condicions de treball

#### Article 6. Organització del treball

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament. No obstant això, els canvis organitzatius que afectin col·lectius en les seves condicions de treball s'hauran de negociar amb el/la Representant dels/les treballadors/res de l'àmbit d'aplicació del present acord.

#### Article 7. Jornada laboral

La jornada ordinària de treball és de 37 hores i 30 minuts setmanals i integrarà els llocs de treball que requereixen la prestació de serveis els dies feiners, de dilluns a divendres.

La jornada podrà distribuir-se segons les modalitats següents:

a) Oficines: dilluns, dimarts, dijous i divendres 8,15 a 15,00 hores. Dimecres de 8,00 a 14,30 i de 16,00 a 20,00 h.

b) Brigada: Segons la regulació establerta a l'Annex 3.

c) Escola Bressol: Segons la regulació establerta a l'Annex 2.

d) Jornades especials i parcials per lloc de treball: Auxiliar administratiu de Biblioteca: 20 hores setmanals; Auxiliar del CAP: 12,5 hores setmanals; i neteja: Segons la regulació establerta a l'Annex 5.

En el cas de l'Escola Bressol i la Brigada, la seva jornada de treball serà de 37,5 h amb una prolongació de jornada fins a 40 hores, amb la compensació proporcional de l'excés de jornada realitzada i per 14 mensualitats (càlcul salari brut mensual/ per jornada mensual 30 dies. Es farà una actualització anual i, a posteriori, en funció del salari de la valoració llocs s'actualitzarà de forma immediata).

En el cas del conserge la seva jornada ordinària serà de 37 hores i 30 minuts setmanals, de dilluns a divendres.

En el cas del personal d'oficines, s'estableix una Jornada intensiva d'estiu, de 8:00 hores a 15:00 hores, des del 15 de juliol i fins al 31 d'agost.

Dilluns, 4 de juny de 2012

---

### Article 8. 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, que només es podran realitzar amb caràcter excepcional, i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos, prèvia proposta del responsable corresponent. Aquests treballs seran compensats de la manera establerta a l'article 49 d'aquest Conveni i a l'Annex 3 per al personal de la Brigada.

### Article 9. Assistència a judicis

Per a assistència a judicis, prèvia citació i quan aquesta es produeix amb motiu del compliment de les obligacions laborals o derivat de un fet relacionat amb el treball habitual, i sempre que sigui en horari no laboral, s'abonaran les que corresponguin com a treballs extraordinaris. Això sens perjudici del cobrament de les corresponents dietes, si s'escau.

Aquests imports s'incrementaran anualment amb el mateix import que marqui el PGE.

### Article 10. Puntualitat

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord 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. Aquest personal pot disposar d'una flexibilitat de 20 minuts a l'inici de la jornada de treball, sempre que no se'n faci ús de forma habitual i només per a casos especials com pot ser causes de tràfic, urgències familiars, urgències fills/es, etc., els quals hauran de compensar-se al final de la jornada. Aquesta flexibilitat no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment.
3. Al/la Representant dels Treballadors/es se li facilitarà o tindrà accés a les dades sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, així com de les actuacions que es duguin a terme en relació amb el control d'assistència i de puntualitat.

### Article 11. Descans dins de la jornada de treball

1. El personal que presti els seus serveis en règim de jornada continua de 6 hores o més gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris; en jornada continua de cinc hores d'una pausa de 20 minuts; i en jornada continua de quatre hores d'una pausa de 10 minuts, els quals es computaran com a treball efectiu. En cap cas suposarà una reducció de la jornada en l'entrada o sortida.
2. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment.

### Article 12. Calendari laboral

1. El Departament de Personal o responsable de personal de l'ajuntament, abans del dia 15 de març de cada any, confeccionarà el calendari laboral per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord tenint en compte el calendari de festes oficials aprovades per l'Estat, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament, el qual serà consensuat amb el/la Representant de Personal en funció d'allò establert a l'EBEP.

Aquesta proposta serà sotmesa a la consideració del/ la Representant de Personal, el qual podrà formular les al·legacions que estimi oportunes.

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

### Capítol 3. Vacances, llicències i permisos

#### Article 13. Vacances

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord té dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborals, o dels dies que en proporció li corresponguin si el temps transcorregut en la situació d'actiu és menor a un any. A aquest efecte no es consideraran com a dies laborals els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

Dilluns, 4 de juny de 2012

Aquestes vacances s'hauran de realitzar durant l'any natural i la no realització, total o en part, suposarà la pèrdua del dret; en cap cas no seran retribuïdes.

Excepcionalment, en els casos que no hagi estat possible realitzar vacances durant l'any natural, per causes no imputables a l'empleat públic relacionades amb la feina o per haver estat aquest en situació de baixa mèdica o en situació d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o permís per maternitat o paternitat, les vacances es podran realitzar tot i haver acabat l'any natural a que corresponen.

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

3. A l'efecte de fixar el calendari de vacances, l'empleat públic trametrà abans del dia 30 març el seu quadre de vacances al responsable de recursos. En qualsevol cas, el calendari de vacances haurà d'estar determinat abans del dia 30 abril. No obstant això, es podrà sol·licitar un canvi del període de vacances establert. Aquest canvi s'entendrà concedit si porta el vist-i-plau de la persona responsable de Recursos Humans.

4. En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més càrregues familiars i, en cas de coincidència, a favor de qui tingui més antiguitat. Aquest criteri s'aplicarà de manera rotativa, de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior.

Tindran prioritat per gaudir del mateix període de vacances els cònjuges que siguin ambdós treballadors de l'Ajuntament o dels seus organismes autònoms municipals, sempre que la cobertura del servei ho permeti.

5. Cap treballador no pot començar el seu període de vacances si es troba en situació de baixa per IT, maternitat, paternitat o per naixement, adopció o acolliment. El nou període de gaudiment s'haurà d'acordar entre les parts.

6. El gaudiment del període de vacances s'interromprà en cas d'IT, de maternitat, paternitat, naixement, adopció o acolliment, en funció d'allò regulat per la Llei 8/2006 de 5 juliol, referent a la Conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

7. El personal de la Brigada s'estarà a la regulació de les vacances establerta a l'Annex 3 del present text i a allò disposat en aquest article que no sigui contradictori.

### Article 14. Permisos retribuïts

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

a) Per traslladar-se de domicili sense canvi de localitat, 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. Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi en quant a 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 de l'empleat públic.

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

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 cinc dies.

### Article 15. Llicències

1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball als funcionaris de carrera i laborals fixos, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari/a o treballador/a presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de

Dilluns, 4 de juny de 2012

L'Administració el funcionari/a o treballador/a té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

2. Es poden concedir llicències 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 se subordinarà a les necessitats del servei.

3. Les situacions d'incapacitat temporal dels funcionaris i laborals 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.

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, familiar i laboral

Article 16. Condicions generals comuns a totes les mesures

1. Al personal funcionari interí i al personal laboral indefinit no fix (i sempre, com a màxim, fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupen) li seran d'aplicació aquestes mesures llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

2. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.

3. Es consideren progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya (actualment al Codi Civil de Catalunya, Llei 25/2010, del 29 de juliol) reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

Article 17. Excedències. Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Acord.

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

6. En el cas 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 l'ampliació o per reincorporar-se.

Article 18. 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 permanent o preadoptiu.

2. Aquesta excedència té una durada no superior a tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

Dilluns, 4 de juny de 2012

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

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

### Article 19. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

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

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

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

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

### Article 20. Excedències voluntàries per al manteniment de la convivència i per agrupació familiar

Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques durant el període establert als funcionaris de carrera i personal laboral fix el cònjuge del qual resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les Administracions Públiques, Organismes públics i Entitats de Dret públic dependents o vinculats a elles, als Òrgans Constitucionals o del Poder judicial i Òrgans similars de les Comunitats Autònomes, així com a la Unió Europea o a Organitzacions Internacionals.

Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritirà retribucions, ni li serà computable el temps que romangui en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets al règim de Seguretat Social que li sigui d'aplicació.

### Article 21. Excedència voluntària per violència de gènere

Les funcionàries i treballadores víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària i treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

### Article 22. 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.

Dilluns, 4 de juny de 2012

- b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.
- 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 Acord són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

### Article 23. 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 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.

### Article 24. Permís per matrimoni d'un familiar

Els funcionaris i treballadors 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 25. Permís de maternitat per part

1. El permís de maternitat per part té una duració de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables 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. 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.

5. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell/a si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o 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 setzena 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 la Administració.

Dilluns, 4 de juny de 2012

### Article 26. 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 del funcionari, o funcionària a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció o acolliment 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 forma 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 o acolliment internacional i fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, 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 la 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 27. 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 o la menor adoptat/da o acollit/da 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 28. Permís de paternitat

1. Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a el pare o l'altre progenitor té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir:

a) des de la data del naixement o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment,

b) durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla (o 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,

c) o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

2. Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos de maternitat per part i de maternitat per adopció o acolliment.

3. 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 29. Permís per lactància

1. L'empleat/da públic/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 trenta minuts o a petició de la dona reduir la jornada en la mateixa proporció. 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.



Dilluns, 4 de juny de 2012

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 30. Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats

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

Article 31. Permisos per a 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 com a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 32. Permís prenatal

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

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 33. 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.

Article 34. 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.

Article 35. 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.

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

Article 36. Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents 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.

Dilluns, 4 de juny de 2012

### Article 37. Permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural

Quan les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona, del fill i filla durant l'embaràs o durant la lactància natural, podrà concedir-se llicència/suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, en els mateixos termes i condicions previstos a la normativa aplicable. En aquests casos, es garantirà la plenitud dels drets econòmics de l'empleada durant tota la duració de la llicència/suspensió del contracte, d'acord amb allò establert a la legislació específica.

La llicència/suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï el permís/suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

### Article 38. Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest Acord són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

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

### Article 39. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Els empleats/des públics/es 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 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 40. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Els empleats/es públics/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 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 41. 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 42. Assumptes personals

Per assumptes personals sense justificació, 9 dies de permís a l'any o els dies que en proporció corresponguin pel temps treballat inferior a 1 any. A més, els empleats públics gaudiran de dos dies addicionals de lliure disposició al

Dilluns, 4 de juny de 2012

---

complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni a partir de l'octau, de conformitat amb l'article 48.2 de l'EBEP.

Per al personal de l'Escola Bressol s'estarà a allò que s'estableixi a l'annex 2 del present Acord/conveni.

Atesa la naturalesa d'aquests dies, es podran gaudir de forma personal durant tot l'any per atendre assumptes propis, demanant-los amb una antelació de 72 hores per escrit i dirigit al cap de personal que, en cas de no resposta en un termini màxim de 48 hores, s'entendran com a autoritzats. Això sens perjudici que es distribueixin entre Setmana Santa i Nadal amb un màxim de 3 dies d'acumulació, sempre que es garanteixi la prestació del servei corresponent, a excepció dels llocs/departaments unipersonals.

### Article 43

Els dies 24 i 31 de desembre i 5 de gener el personal de brigada i d'oficines farà horari intensiu fins les 14,00 hores. El personal de neteja farà la seva jornada en horari de matí.

### Article 44. Absències

1. Tota absència, haurà de comunicar-se en l'imprès normalitzat a aquest efecte al Cap de Personal, amb anterioritat al moment en què s'hagin de realitzar les actuacions que la motivin.

2. Les absències de caràcter imprevisible que no puguin justificar-se prèviament hauran de comunicar-se el mateix dia de l'absència i justificar-se al Cap de Personal dins del dia hàbil següent a aquell en què ha tingut lloc l'absència i amb un màxim de tres dies posteriors a la mateixa.

3. S'informarà o tindrà accés a la informació al Representant dels/les treballadors/es d'aquestes incidències.

### Capítol 5. Condicions retributives

#### Article 45. Retribucions

1. L'increment de les retribucions serà l'autoritzat per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici, que s'aplicarà a partir de l'u de gener, sense perjudici de les regularitzacions de política retributiva que s'aprovin arrel de l'aplicació de la valoració de llocs de treball que està en procés.

2. La nòmina es pagarà mitjançant transferència bancària. La data límit per tal que quedi ordenada la transferència de la nòmina mensual serà el dia 28 de cada mes, a excepció dels mesos de juny dia 24 i desembre que serà el dia 21.

#### Article 46. Triennis

1. El reconeixement dels triennis operarà de manera automàtica sense necessitat que sigui sol·licitat per la persona interessada.

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

2. Els imports d'abonament dels triennis seran els fixats a la Llei de pressupostos de l'Estat per a cada exercici, de conformitat amb la darrera categoria a la qual pertany l'empleat de l'Ajuntament i amb independència de la categoria que tingués aquest en el moment en què els triennis es van acreditar. Tot això per tal d'igualar el tractament d'aquest concepte retributiu per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni.

#### Article 47. Pagues extraordinàries

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord percebrà 2 pagues extraordinàries, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, les quals seran satisfetes conjuntament amb les nòmines d'aquests 2 mesos. Es meritiran el primer dia hàbil del mes juny i desembre.

2. La quantia de cadascuna de les pagues extraordinàries a partir del 2009 serà la corresponent al 100% d'1 mensualitat sobre tots els conceptes retributius per tota la plantilla de l'Ajuntament.

#### Article 48. Control de Presència

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord 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.

Dilluns, 4 de juny de 2012

2. El personal resta obligat a acceptar les mesures de control de l'horari que estableix l'Ajuntament, segons normativa vigent.

3. L'absència per indisposició no superior a 24 hores requerirà la comunicació telefònica al cap del departament corresponent o el cap de personal i aportació del justificant mèdic corresponent durant el dia laboral següent.

4. Al Representant de Personal se li facilitaran, quan ho demani, les irregularitats detectades en el control de presència, inclòs la demora d'hores o l'excés d'hores realitzades pels treballadors/es del àmbit de aplicació del present acord.

### Article 49. Retribució dels treballs extraordinaris

1. La compensació dels treballs extraordinaris es farà en temps de descans, llevat el cas d'impossibilitat per necessitats de servei, a raó d'1'5 hores per hora normal, 2 hores per hora festiva o nocturna i 2'5 hores per hora festiva i nocturna (Es considera horari nocturn l'establert entre les 22 hores i les 6 hores). En el cas del personal de neteja, podrà optar entre compensar-ho amb el preu estipulat o en temps de descans. Abans de realitzar-se s'haurà de fixar, de mutu acord, la modalitat de compensació.

Les hores de descans acumulades es gaudiran durant els dies que els/les treballadors/es de l'àmbit d'aplicació d'aquesta Acord-Conveni sol·licitin previ acord amb el/la responsable del departament, i podran ser gaudides juntament amb altres períodes de descans.

2. La remuneració econòmica de les hores extraordinàries que s'estableix per al personal de neteja es la següent: Hora extra normal 8,60 euros, hora extra nocturna o festiva 11,46 euros i per hora extra festiva i nocturna 14,32 euros.

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.

3. El Departament de Personal o responsable de personal haurà d'informar, quan ho demani, al Representant de Personal de les incidències en relació amb els treballs extraordinaris.

4. El preu de l'hora extraordinària tindrà el mateix augment que els altres conceptes retributius.

5. No serà d'aplicació la compensació d'hores extraordinàries per als llocs de treball que tenen assignat un Complement de Treball o de Disponibilitat, com són la Directora d'escola Bressol i l'encarregat de Serveis. Això sens perjudici de l'abonament del complement corresponent de control de piscina, si s'escau, a raó de 13 euros l'hora.

6. El personal de la Brigada s'estarà a la regulació de la retribució per treballs extraordinaris establerta a l'Annex 3 del present text.

### Article 50. Dietes i despeses de viatge

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que circumstancialment hagi de desplaçar-se per desenvolupar tasques fora del terme municipal i disposi a aquest efecte de l'autorització corresponent, percebrà les indemnitzacions que s'escaiguin.

Aquestes indemnitzacions correspondran als conceptes de dietes i despeses de viatge.

2. L'import màxim de les dietes serà el següent:

18 euros per concepte de dinar i dia.

36 euros per dieta completa dinar i sopar dia.

Pernoctació l'administració es farà càrrecs dels costos de la mateixa.

Si per normativa legal s'estableixen unes altres quantitats seran d'aplicació.

Les dietes per conceptes de dinar i dia s'aplicaran a partir de la finalització de la jornada laboral en cada cas.

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

El preu del quilometratge es fixa a 0,23 euros/km. Aquesta quantitat, si s'escau, s'incrementarà d'acord amb el que disposi la legislació vigent en aquesta matèria.

Dilluns, 4 de juny de 2012

---

El preu que legalment està establert per la normativa no estarà subjecte a cap tipus de retenció, però la diferència entre el que recull la normativa i el que regula l'acord cotitzarà en nòmina el que li correspongui per renda i costos de Seguretat Social.

La data límit mensual per presentar les dietes s'estableix fins al dia 10 de cada mes, excepte els mesos de juny i desembre, que serà el dia 5. Si es presenten amb posterioritat a aquesta data, el pagament es farà efectiu al venciment de la nòmina del mes següent.

4. Per percebre l'import de la indemnització, la persona interessada haurà de presentar els justificants corresponents.

Per percebre aquestes dietes, mensualment, la persona interessada haurà d'emplenar un full de desplaçament que es facilitarà al personal, en el qual constaran tots els desplaçaments mensuals i el quilometratge, i haurà d'anar conformat i signat per la direcció del servei o pel comandament en el qual delegui.

Les indemnitzacions seran computades i abonades en la nòmina mensualment i s'especificaran clarament en aquesta.

No obstant això, si la previsió de despeses a efectuar és superior a 60 euros, aquest import es podrà demanar per avançat sens perjudici de justificar-les posteriorment.

5. El Departament de Personal o Responsable de Personal haurà d'informar quan ho demani al/la Representant de Personal de les incidències en relació amb les dietes i despeses de viatge.

### Article 51. Substitucions

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

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

3. 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 i sense que en cap cas es consolidi un cop deixi de fer aquestes funcions.

### Capítol 6. Promoció i formació

#### Article 52. Dret a la formació i promoció

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

2. A aquest efecte, l'Ajuntament del Bruc facilitarà i disposarà les eines necessàries per fer-ho efectiu.

#### Article 53. 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 treballadors/es.

2. Aquesta formació ha de servir:

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

2.2. Per a què els treballadors millorin la seva capacitat i desenvolupament professional i personal.

2.3. Perquè el ciutadà vegi com rep serveis de millor qualitat.

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.

Per tant, garantirà la participació de tots i cadascun dels empleats, almenys en 1 curs de formació a l'any sempre i quan l'empleat/ada demani l'assistència al curs i en funció de les necessitats de servei.

Dilluns, 4 de juny de 2012

---

4. Dins de la Comissió Paritària, les seves funcions respecte a la Formació seran controlar, gestionar i aplicar el Pla de formació.

### Article 54. Pla de formació

Per garantir aquest Pla, l'Ajuntament destinarà un 0,1% del pressupost de la corporació, exceptuant les partides d'inversió.

La quantitat assenyalada anteriorment podrà procedir dels fons propis de l'Ajuntament o de subvencions que aquest pugui obtenir d'altres entitats públiques o privades; no obstant això, la formació prestada per les diferents administracions (Diputació, etc.), no computarà als efectes indicats anteriorment.

Formació del personal:

La formació programada és aquella que promou i organitza l'Ajuntament d'acord amb les necessitats d'aprenentatge i organitzatives del seu personal. Aquest tipus de formació obeeirà els objectius que, en cada cas, fixi el Pla de formació.

Criteris generals sobre la formació programada:

1. Podran assistir a la formació programada, dins o fora de l'horari laboral i sempre en còmput de temps de treball efectiu, tots els/les empleats/ades.
2. El contingut del programa de cursos i els horaris es facilitarà a tots els/les empleats/ades pel seu estudi i valoració de l'interès de cadascú.
3. En el cas de fer alguna activitat formativa per continguts concrets, aquests vindran informats puntualment i la resta de personal també en tindrà coneixement.
4. Si un/a empleat/ada desitja assistir a un curs determinat, haurà de sol·licitar-ho seguint els criteris establerts i amb els impresos corresponents.
5. La sol·licitud es farà arribar al Responsable de Personal, on se li donarà el tràmit que correspongui. Cal tenir present que elements com l'horari de celebració, l'activitat formativa, la situació laboral del sol·licitant, les faltes reiterades a altres cursos, són factors que es poden tenir en compte a l'hora d'acceptar o no una sol·licitud.
6. Un cop acceptada o no la sol·licitud, l'acord serà comunicat al treballador interessat i al seu cap.
7. 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.
8. L'assistència a qualsevol curs comportarà l'obligació del/la empleat/ada de portar els certificats d'assistència com a màxim a final del curs. La no aportació suposarà el retorn del cost del curs i de les altres despeses satisfetes, a més de no computar com a temps de treball efectiu.
9. En tot cas és responsabilitat de la Comissió aclarir qualsevol dubte que es pugui presentar i complementar, si és el cas, aquests criteris generals.

### Article 55. Promoció interna

1. L'Ajuntament garantirà la promoció interna que permet al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni accedir d'un grup de titulació a un altre de superior de conformitat amb els articles 18 i 76 de l'EBEP.

2. A l'efecte assenyalat en l'apartat anterior, el 50% de les places de llocs de treball de l'oferta pública es reservaran per al torn de promoció interna, sempre i quan entre el personal hi hagi qui reuneixi els requisits necessaris determinats a l'article 18 de l'EBEP i que manifesti l'interès a participar-hi.

Quan alguna de les places de promoció interna resultés deserta l'Ajuntament podrà procedir a la seva convocatòria lliure.

3. Les places que no es proveeixin per promoció interna es proveiran per concurs-oposició o concurs de mèrits en funció de la plaça a cobrir.

Dilluns, 4 de juny de 2012

---

### Article 56. Oferta pública d'ocupació

1. La corporació es compromet a traspassar als representants del personal l'oferta pública i les bases de convocatòria abans de la seva publicació definitiva i publicació, per al seu estudi i aportacions en 15 dies naturals.
2. L'Ajuntament es compromet a facilitar, en compliment de la legislació vigent, l'accés de persones amb discapacitat a les ofertes de places públiques.

### Article 57. Valoració de llocs de treball

L'Ajuntament es compromet a actualitzar la Relació de llocs de treball de la Corporació en funció dels canvis rellevants que es vagin produint en relació amb les característiques definitòries dels llocs de treball que la integren o que s'han d'incorporar com a nous.

### Capítol 7. Condicions socials

#### Article 58. Incapacitat transitòria

1. En aquells supòsits en què els/les empleats/des públics de l'ajuntament tinguin dret a prestacions de la Seguretat Social per incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals, la Corporació li complementarà les prestacions del sistema públic fins al 100 % de les seves retribucions íntegres (amb exclusió d'aquelles que retribueixin factors com ara la nocturnitat, festivitat) durant un màxim de 3 mesos a l'any en què es trobin en l'esmentada situació incapacitant pel treball per contingències comunes i de 6 mesos màxim a l'any per Incapacitats derivades d'accident de treball o malaltia professional.
2. L'Ajuntament podrà verificar l'estat del malalt mitjançant reconeixements mèdics pels metges de la mútua d'accidents de treball, sempre i quan tingui contractada la gestió de les IT. La negativa de l'empleat/da a sotmetre's als esmentats reconeixements determinarà l'extinció dels drets econòmics establerts com a millores del règim de la seguretat social a càrrec de la Corporació. També comportarà l'extinció o retirada del complement a càrrec de l'Ajuntament quan el resultat d'aquests controls sigui negatiu per considerar que l'empleat/da no es troba incapacitat/da per desenvolupar el seu treball, així com quan resulti constatada l'existència d'indicis suficients que la situació real de l'empleat/da no li incapacita per desenvolupar la seva feina.
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 empleat/da afectat/da i únicament en el supòsit que aquest organisme confirmi la situació de baixa mèdica del malalt la Corporació procedirà a retornar al empleat/da els imports dels complements deixats d'abonar.

#### Article 59. Ajuts per a l'adquisició d'articles mèdics

Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord gaudirà d'un ajut per a l'adquisició d'articles d'oftalmologia (vidres graduats, lents de contacte i muntures) per una quantitat equivalent al 25% de l'import de la factura. Aquest ajut tindrà un límit màxim de 100 euros per persona cada dos anys.

#### Article 60. Permuta del lloc de treball. Interna dins de l'Ajuntament

La permuta de sengles llocs de treball de 2 persones que tenen la mateixa categoria professional, quan aquestes així ho desitgin i ho manifestin per escrit al Departament de Personal, haurà de ser autoritzada per l'òrgan competent.

#### Article 61. Pla de pensions

L'Ajuntament destinarà el 0,5% de la massa salarial a finançar aportacions al pla de pensions que es formalitzi amb l'ACM, per a la cobertura de les contingències de jubilació, sempre que així ho permeti la legislació corresponent.

#### Article 62. 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, a compte de les retribucions dels propers 12 mesos de prestació de serveis, quan aquesta sigui convenient per atendre necessitats.
2. L'import de la bestreta serà de fins a l'import 2 mensualitats amb una retribució total màxima de 1500 euros cada una.

Dilluns, 4 de juny de 2012

No es superarà la quantitat global total anual de 12000 euros per aquest concepte.

Aquest import es reintegrarà mitjançant una deducció de les retribucions del beneficiari en quantitats proporcionals a la quantia rebuda al llarg dels 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.

S'informarà, quan ho sol·liciti, al Representant de Personal de les sol·licituds de bestreta presentades i de la seva concessió.

4. Les bestretes podran demanar-se fins a 12 mesos, respectivament, anteriors a la data 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 amb la corporació, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de la bestreta concedida.

Article 63. Ajut reintegrable extraordinari en supòsits d'extrema gravetat

1. En supòsits d'extrema gravetat que comportin greus dificultats econòmiques degudament acreditades i que hagin estat ocasionats per catàstrofes climatològiques, incendis o accidents, el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord percebrà un ajut econòmic reintegrable equivalent a 2 mensualitats de les seves retribucions ordinàries íntegres, aportant la justificació en cada cas.

2. El reintegrament d'aquests ajuts extraordinaris s'efectuarà en un termini màxim d'1 any des de la data de l'atorgament.

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

Article 64. Assegurança de vida

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per accident, defunció i invalidesa permanent derivats d'accident de treball del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, en funció d'allò establert a la pòlissa.

Article 65. Assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les possibles responsabilitats que es puguin derivar de les actuacions dels empleats pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació, amb una quantitat de 60.101,21 en funció d'allò regulat a la pòlissa.

Article 66. Assistència lletrada

L'Ajuntament garantirà l'assessorament legal i la defensa jurídica del personal subjecte a aquest Acord-Conveni que el necessiti per raó de conflictes amb terceres persones derivats de la prestació del servei, sempre i quan en l'actuació de l'empleat públic no concorri dol o culpa (intenció o negligència) declarada per sentència ferma.

Article 67. Renovació del carnet de conduir

L'Ajuntament cobrirà les despeses de renovació, certificat mèdic i taxes del permís de conduir, una vegada presentats els justificants corresponents, a les persones que ocupin llocs de treball en que aquesta condició sigui necessària pel desenvolupament de les seves funcions (brigada, encarregat serveis).

Article 68. Activitats municipals

L'Ajuntament, sempre que sigui possible, facilitarà l'accés del seu personal a les activitats que organitzi directament així com a les instal·lacions de lleure Municipals (ex.: piscina).



Dilluns, 4 de juny de 2012

### Capítol 8. Seguretat i salut

#### Article 69. Seguretat i salut laboral

L'Ajuntament posarà els mitjans necessaris per tal de millorar la seguretat i la salut laboral del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos laborals i normativa relacionada.

#### Article 70. Canvi de lloc de treball per raons mèdiques

1. Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, 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. En aquest cas de trasllat l'Ajuntament podrà sol·licitar prèviament a l'empleat afectat, amb el seu consentiment, l'informe d'altre especialista de la Mútua per poder determinar l'abast de la malaltia i confirmar el perjudici al·legat. En cas de negativa per fer-ne aquesta revisió, l'Ajuntament podrà denegar el canvi. En tot cas, la persona afectada conservarà el sou base, CD ja consolidat i els triennis, i la resta de conceptes retributius s'adequaran al nou lloc de treball.

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

#### Article 71. Protecció de l'embaràs

Si l'avaluació de riscos o informe mèdic 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 empleades, 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.

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.

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

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona 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.

#### Article 72. Farmaciola

1. A totes les dependències de l'Ajuntament hi haurà una farmaciola d'urgències degudament equipada.
2. El manteniment de les farmaciolses correspondrà al cap dels ordenances o a la persona en qui aquest delegui.

### Capítol 9. Drets sindicals i de representació

#### Article 73. Llibertat sindical

L'Ajuntament del Bruc 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.

#### Article 74. Drets, competències, facultats i obligacions del/s Representant dels/les Treballadors/es

Serà d'aplicació allò regulat a l'Estatut dels Treballadors, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la LOLS.

#### Article 75. Assistència a tribunals de selecció de personal

El Representant de Personal podrà estar present en els tribunals i òrgans de selecció de personal per tal de controlar la legalitat del procediment.

Dilluns, 4 de juny de 2012

### Article 76. Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix al Representant de Personal en cas de creació legal, col·legiadament i per decisió majoritària dels seus membres, legitimació per iniciar en qualitat d'interessat 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.

### Article 77. Crèdit sindical

1. Serà d'aplicació allò regulat a l'Estatut dels Treballadors, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la LOLS.
2. El representant del personal disposarà d'un crèdit de 15 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació. Aquestes hores es poden acumular anualment en una borsa d'hores per a la seva utilització en funció de les necessitats de la representació sindical, sense sobrepassar el màxim anual.
3. No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació i les emprades en període de negociació dels acords o pactes. Tampoc es computaran com a tal les hores emprades en la formació necessària per al millor desenvolupament de les seves funcions de representació, amb un màxim de 20 hores anuals i amb l'obligació de presentar els justificants d'assistència als cursos. A tals efectes les hores de formació en prevenció computen com a treball efectiu i fora de les vint anteriors. Les hores de negociació de conveni fora de la jornada laboral es comptabilitzaran com a hores efectives de treball fins a un màxim de 40 hores mensuals acumulables.

### Article 78. Mitjans materials

A l'efecte que el representant de Personal pugui desenvolupar les seves activitats, la corporació li facilitarà, a petició seva, l'accés a un local amb les degudes condicions en alguna de les dependències de la casa consistorial, així com els mitjans materials necessaris (telèfon, ordinador, impressora, etc.).

### Article 79. Assemblees

1. El Representant de Personal podrà convocar assemblees pel personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, d'acord amb allò que disposa la normativa legal vigent.
2. Quan les reunions tinguin lloc dins de la jornada de treball, que en aquest cas hauran de ser entre les 14,00 i les 15,00 hores, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti i comptar amb l'autorització de l'Alcaldia.

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 d'una setmana.
  - 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.

### Capítol 10. Règim disciplinari

#### Article 80. Règim disciplinari

El règim disciplinari de tot el personal de la Corporació s'ajustarà al que disposi l'EBEP, l'Estatut dels Treballadors i a allò que es disposa en el present Conveni Col·lectiu-Acord de condicions.

#### Article 81. Faltes disciplinàries

1. Les faltes comeses pels funcionaris i pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.

Dilluns, 4 de juny de 2012

---

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.
- 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.
- j) Totes les faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació 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 tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

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 per funcionaris i de màxima urgència i extraordinàries pels laborals segons regulació de l'Estatut Treballadors laborals, 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.

Dilluns, 4 de juny de 2012

---

- 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.
- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.
- t) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- u) La reincidència en faltes lleus.
- v) Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació 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 tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

4. Es consideraran com a faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat 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 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.
- h) La violació de la imparcialitat, 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 d'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.

Dilluns, 4 de juny de 2012

---

- 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, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- o) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- p) L'assetjament laboral.
- q) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus en el patrimoni i béns de la Corporació.
- r) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.
- s) La indisciplina o desobediència en el treball.
- t) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
- u) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomandes.
- v) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- w) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- y) Totes les faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació 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 tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

### Article 82. Sancions

1. 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 per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) 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.

Dilluns, 4 de juny de 2012

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 el treballador sancionat.

C) Per faltes molt greus:

a) La separació del servei que comportarà la revocació del nomenament i l'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) Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

c) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. 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 el treballador/a sancionat/da.

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 treballadors 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 83. Tramitació

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris del personal funcionari i laboral de la Corporació, així com les mesures provisionals que s'acordin es regiran, en tot allò que no contravingui allò establert a l'EBEP amb caràcter bàsic i l'Estatut dels Treballadors, per la normativa actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya i, en concret, a nivell legal per l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i a nivell reglamentari pel decret 243/1995, de 27 de juny.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del decret 243/1995 actualment vigent, en què es garanteix el dret d'audiència del treballador/a o funcionari/a inculpat/da.

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

### Article 84. Prescripció

1. Les infraccions comeses pels empleats/es 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 de que la falta s'hagués comès, i des de que finalitzi la comissió 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.

Dilluns, 4 de juny de 2012

3. Les sancions imposades 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.

### Article 85. 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 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.

### Capítol 11. Pla d'Igualtat

#### Article 86. 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 acorden l'aplicació del Pla d'Igualtat que es detalla a l'Annex 4, 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 1. 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 es farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos en què resulti imprescindible i al finalitzar la relació laboral es retornarà el joc de recanvi.

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

El Regidor corresponent s'ocuparà de recollir les peticions del seu personal i dirigir-les al Departament de Compres amb la corresponent anticipació sobre les dates previstes de lliurament, que en principi es fixen per als mesos de març i setembre.

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

En cas de manifestar negligència en l'ús del vestuari que en produeixi el seu deteriorament prematur, la reposició anticipada anirà a càrrec de l'afectat.

Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin per motius de seguretat a l'ús d'altres peces, aquestes seran igualment facilitades per l'Ajuntament (EPs).

L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal que rebi uniformitat.

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

#### Annex 2. Escola Bressol

##### 1. Jornada laboral.

La seva jornada de treball serà de 37 hores 30 minuts setmanals amb una prolongació de jornada fins a 40 hores setmanals, amb la compensació proporcional de l'excés de jornada realitzada i per 14 mensualitats (càlcul salari brut mensual/ per jornada mensual de 30 dies. Es farà una actualització anual i, a posteriori, en funció del salari resultant de

Dilluns, 4 de juny de 2012

la valoració llocs de treball i s'actualitzarà de forma immediata un cop aprovada la política retributiva prèvia negociació amb els representants del treballadors).

### 2. Calendari Escolar.

Serà d'aplicació el calendari escolar establert per la Generalitat de Catalunya a data actual en tot allò que no sigui contradictori amb el que s'especifica en el present Annex, i en cas de modificacions es negociarà l'aplicació de les mateixes.

### 3. Substitucions.

En el cas que algun/a treballador/a de l'escola iniciï una situació de baixa, llicència, permís i excedència, l'ajuntament es farà responsable d'iniciar el procediment corresponent per tal de cobrir el lloc vacant per aquestes situacions, sempre que les mateixes siguin de duració superior a tres mesos.

Per a duracions inferiors, es crearà una borsa de treball per a cobrir la totalitat de la plantilla necessària en aquest casos.

### 4. Final de curs.

a) L'última setmana del mes de juliol l'escola bressol tancarà pels nens, dedicant les treballadores les hores de la jornada a les tasques necessàries pel tancament del curs.

b) Les treballadores de l'Escola Bressol, al realitzar la prestació del servei fins l'última setmana de juliol, tindran dret a cinc dies d'assumptes propis per educadora i el dijous sant regulat al calendari laboral com a festiu.

c) Aquestes noves condicions serien objecte de revisió anual, restant supeditada la seva continuïtat al resultat de l'aplicació de les mateixes en termes d'utilitat del servei públic que s'ofereix des de l'escola bressol, amb possibilitat d'incorporació de millores respecte de les mancances que es puguin donar.

### 5. Preparació de l'inici de curs.

L'inici del curs començarà la segona setmana de setembre, però totes les educadores començaran a treballar el primer dia hàbil de setembre i durant els 5 dies hàbils immediatament posteriors al 31 d'agost. Durant aquella setmana aquestes hores es consideraran com a no lectives i seran dedicades a la preparació del nou curs.

### 6. Vacances.

L'escola romandrà tancada:

- Per Nadal del 24 de desembre fins al 7 de gener, ambdós inclosos.

- Setmana Santa, es farà jornada completa dilluns, dimarts i dimecres. Dijous sant serà festiu, segons allò regulat a l'article 4.b de l'Annex.

- Estiu, tot el mes d'agost.

### 7. Vestuari.

L'Ajuntament durant el primer trimestre acadèmic reposarà a tot el personal de l'escola bressol les peces d'uniformitat que fins ara s'ha finançat per l'ajuntament i que estiguin en males condicions.

### 8. Actualització de la formació del personal.

Serà d'aplicació allò establert dins d'aquest Acord-Conveni per a la resta de empleats/es de l'ajuntament, tenint en compte les sol·licituds de cursos presentades per les educadores amb temps i forma.

### Annex 3. Brigada

#### 1. Jornada laboral:

1. La seva jornada de treball serà de 37 hores 30 minuts setmanals amb una prolongació de jornada fins a 40 hores setmanals, amb la compensació proporcional de l'excés de jornada realitzada i per 14 mensualitats (càlcul salari brut mensual/ per jornada mensual de 30 dies. Es farà una actualització anual i, a posteriori, en funció del salari resultant de



Dilluns, 4 de juny de 2012

la valoració llocs de treball i s'actualitzarà de forma immediata un cop aprovada la política retributiva prèvia negociació amb els representants del treballadors).

2. L'horari de treball serà:

- De dilluns a divendres: de 8:00 a 15:00 hores.

- A més, les tardes de dilluns i dijous es cobriran de 16:30 a 19:00 hores per dos efectius cada tarda, de manera setmanal i rotatòria. Més enllà de les 19 hores l'atenció de possibles incidències del servei es compensarien com a hora extraordinària a descomptar de la borsa d'hores que es detallarà a continuació.

- Per les tardes de dimarts, dimecres i divendres no cobertes amb caràcter presencial, dos efectius del personal de la brigada es comprometran (també en torn rotatori) a estar disponibles fins a les 19 hores ("reten"), per fer front a qualsevol incidència del servei que pogués sorgir. Aquestes hores que es poguessin utilitzar en aquest període de "reten", seran tractades com hores extraordinàries a descomptar de la borsa d'hores que es detallarà a continuació.

3. Borsa d'hores: Les hores de jornada ordinària que amb l'horari de prestació presencial del servei no es fan efectivament (per no arribar al còmput de 40 hores setmanals) es traslladaran a una borsa d'hores anual comú (fraccionada individualment per empleat -110 hores anuals per empleat i la part proporcional per a l'any 2012) que l'Ajuntament podrà fer servir per fer front a:

- Emergències.

- ITs de la resta de companys.

- Festivitats i celebracions municipals previsibles i agendades (festa major, festa del Timbaler, festa de Sant Miquel, correllengua, fires anuals, etc.), comunicades prèviament al representant dels treballadors.

- Resta d'hores extraordinàries.

A descomptar en còmput d'hora per hora, tret el cas del treball realitzat en nocturnitat, aquell realitzat en festivitats no agendades i aquell realitzat més enllà de les 19 hores en la jornada ordinària, que es compensarà en la proporció regulada a conveni amb caràcter general.

4. Mentre existeixin hores en aquesta borsa comú, no es pagaran/compensaran hores extraordinàries a cap dels efectius de la brigada.

A aquests efectes, s'estableix un control trimestral a realitzar conjuntament entre un representant dels empleats públics i un representant de l'Ajuntament designat per l'Alcaldia, amb facultats per introduir canvis en l'ordre de cobertura dels torns establerts pels efectius de la brigada per a cobrir el servei o el "reten" per les tardes, o per establir un major o menor número d'hores a treballar per determinat empleat en les festivitats i celebracions agendades, o per determinar qui acudirà a prestar servei en cas d'emergències, etc., a fi de compensar el número d'hores extraordinàries descomptades de la borsa d'hores per cadascun dels empleats de la brigada, de forma que cap efectiu es vegi obligat a fer més hores que un altre.

5. Les hores d'aquesta borsa que a final d'any no s'haguessin utilitzat seran a fons perdut, és a dir, no caldrà que el personal de la brigada les faci efectivament o recuperi.

6. Aquestes noves condicions seran objecte de revisió anual, restant supeditada la seva continuïtat al resultat de l'aplicació de les mateixes en termes d'utilitat del servei públic, amb possibilitat d'incorporació de millores respecte de les mancances que es puguin donar.

2. Vacances:

S'estableix un torn rotatori de vacances en el que podrà haver, com a màxim, un efectiu gaudint de vacances durant els mesos de juny, agost i setembre i, com a màxim, dos efectius gaudint de vacances durant el mes de juliol.

En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més càrregues familiars i, en cas de coincidència, a favor de qui tingui més antiguitat. Aquest criteri s'aplicarà de manera rotativa, de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior.

Dilluns, 4 de juny de 2012

Tot això sense perjudici de que, a petició de la persona interessada i llevat de disconformitat motivada del Responsable de Recursos Humans, es podrà gaudir de vacances fora dels mesos assenyalats.

Annex 4. 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.

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 del Bruc, 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 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 obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.

Dilluns, 4 de juny de 2012

### 2. Infrarepresentació en ocupacions.

S'acorda establir un percentatge de reserva de, com a mínim, del deu per cent per l'accés a aquelles ocupacions de caràcter públic amb menor presència femenina. 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 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.

Així mateix, amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius, a les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà com a mínim un 40 per cent de les places per la seva adjudicació a aquelles que reuneixin els requisits establerts.

### 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.

### 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 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 infant en edat de 0 a 12 anys.
- 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 familiar amb una minusvàlua 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.

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.

Dilluns, 4 de juny de 2012

---

- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Atorgament d'un permís d'un màxim de 3 hores per semestre, pel desplaçament a l'escola amb la finalitat de poder fer un seguiment de l'educació del fill o filla menor. Aquest dret podrà exercir-se per cada fill/a.
- 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 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 5. Personal de neteja

Els horaris del personal de neteja quedaran fixats en funció de la jornada que els sigui assignada.

En cas de dubte es farà comunicació de l'assumpte a la Comissió Paritària.

Disposició final

L'Ajuntament posarà a disposició del Representant de Personal els mitjans necessaris per a que aquest Acord-Conveni tingui la publicitat necessària i sigui conegut per la totalitat dels/les treballadors/es i funcionaris/àries, així aquest Acord-Conveni serà imprès i tramés de forma individual a cada treballador/a i funcionari/ària que ho demani.

Barcelona, 20 de març de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès