

ACORD/CONVENI DE CONDICIONS DE TREBALL

2010 - 2012

INDEX

CAPÍTOL I	5
CONDICIONS GENERALS	5
Article 1. FINALITAT	5
Article 2. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL	5
Article 3. ÀMBIT TEMPORAL	5
Article 4. DENÚNCIA I PRÒRROGA DEL CONVENI	5
Article 5. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES I GARANTIA AD PERSONAM	5
Article 6. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ	6
CAPÍTOL II	7
CONDICIONS DE TREBALL	7
Article 7. JORNADA LABORAL	7
Article 8. HORARIS	7
Article 9. DESCANS DIARI	9
Article 10. MAJOR DEDICACIÓ	9
Article 11. FLEXIBILITAT HORÀRIA	9
Article 12. CONTROL PRESENCIA	10
Article 13. CALENDARI LABORAL	10
Article 14. VACANCES	10
Article 15. DIES D'ASSUMPTES PERSONALS	12
CAPÍTOL III	13
LLICÈNCIES, PERMISOS I MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR	13
Article 16. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES	13
Article 17. PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES	17
Article 18. LLICÈNCIES	20
CAPÍTOL IV	22
CONDICIONS ECONÒMIQUES	22
Article 19. RETRIBUCIONS	22
Article 20. CONCEPTES RETRIBUTIUS	22
Article 21. RETRIBUCIONS DIFERIDES: PLA DE PENSIONS	24
Article 22. COMPLEMENT PERSONAL	24
Article 23. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT / ASSIDUITAT	25
Article 24. INCREMENT DE RETRIBUCIONS	25
Article 25. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI	25
Article 26. GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS/HORES EXTRAORDINÀRIES	25
Article 27. FACTORS DEL COMPLEMENT ESPECÍFIC	27
Article 28. CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL	28
CAPÍTOL V	29
PLANTILLA DE PERSONAL - SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS	29
Article 29. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	29
Article 30. PLANTILLA ORGÀNICA	29
Article 31. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL	29
Article 32. OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ	30
Article 33. SELECCIÓ DE PERSONAL	30
Article 34. PROMOCIÓ INTERNA	30

Article 35. PROVISIÓ LLOCS DE TREBALL.....	31
Article 36. MOBILITAT.....	31
CAPÍTOL VI.....	33
PLANS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA	33
Article 37. CRITERIS PER L'ACCIÓ SOCIAL	33
Article 38. AJUDES FAMILIARS	33
Article 39. AJUDES PER AUDIÒFONS, DESPESES MÈDIQUES PER MALALTIES CRÒNIQUES, MEDICAMENTS NO SUBVENCIONATS, ALIMENTACIÓ ESPECIAL I TRACTAMENTS ODONTOLÒGICS	34
Article 40. AJUTS PER FAMILIARS AMB DISMINUCIÓ.....	35
Article 41. BEQUES PER ESTUDIS	36
Article 42. PRESTACIONS SOCIALS COMPLEMENTÀRIES.....	37
Article 43. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA PER MORT I INCAPACITAT PERMANENT ABSOLUTA, INCAPACITAT TOTAL I RESPONSABILITAT CIVIL	38
Article 44. RETIRADA DE CARNET	38
Article 45. BESTRETES DE RETRIBUCIONS	38
Article 46. JUBILACIÓ.....	39
Article 47. JUBILACIÓ PARCIAL	39
Article 48. FORMACIÓ	40
Article 49. ESQUELES PER DEFUNCIÓ D'EMPLEATS O EMPLEADES DE LA CORPORACIÓ	41
Article 50. SALUT LABORAL.....	41
Article 51. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT	42
Article 52. RECONeixEMENT MÈDIC	43
Article 53. CAPACITAT DISMINUÏDA.....	44
Article 54. PROTECCIÓ DE L'EMBARÀS	44
Article 55. ROBA DE TREBALL	44
Article 56. RESPECTE A LA INTIMITAT I LA DIGNITAT DELS EMPLEATS I EMPLEADES	44
Article 57. PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	45
Article 58. PLA D'IGUALTAT.....	45
Article 59. ASSISTÈNCIA JURÍDICA.....	46
CAPÍTOL VII.....	47
CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE LA POLICIA MUNICIPAL	47
Article 60. COMISSIÓ TÈCNICA LA POLICIA MUNICIPAL.....	47
Article 61. CONDICIONS RELATIVES A LA JORNADA LABORAL.....	47
Article 62. PERMISOS.....	50
Article 63. ASSISTÈNCIES A JUDICIS	50
Article 64. COMPLEMENTS PER TORN DE TREBALL	51
Article 65. COMPLEMENT DE POLIVALÈNCIA	51
Article 66. COMUNICACIÓ DE SERVEIS EXTRAORDINARIS	52
Article 67. UNITAT DE PLANIFICACIÓ	52
Article 68. MOBILITZACIONS	52
Article 69. FORMACIÓ	52
Article 70. SUPORT PSICOLÒGIC.....	52
Article 71. PRÀCTIQUES DE TIR	53
Article 72. DEFENSA EXTENSIBLE.....	53
Article 73. GUARDONS I MÉRITS.....	53
Article 74. SEGONA ACTIVITAT.....	53
Article 75. VESTUARI.....	54
CAPÍTOL VIII.....	55
DEURES DELS EMPLEATS I LES EMPLEADES PÚBLICS I CODI DE CONDUCTA.....	55
Article 76. DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS I CODI DE CONDUCTA.....	55

Article 77. PRINCIPIS ÈTICS.....	55
Article 78. PRINCIPIS DE CONDUCTA.....	56
CAPÍTOL IX.....	57
CONDICIONS SINDICALS.....	57
Article 79. DRETS SINDICALS.....	57
Article 80. CRÈDIT D'HORES SINDICALS.....	57
Article 81. ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DELS EMPLEATS/DES PÚBLICS.....	58
Article 82. SECCIONS SINDICALS.....	58
Article 83. ASSEMBLEES GENERALS.....	59
Article 84. MITJANS INFORMÀTICS.....	59
CAPÍTOL X.....	60
RÈGIM DISCIPLINARI.....	60
Article 85. FALTES.....	60
Article 86. SANCIONS.....	63
Article 87. TRAMITACIÓ.....	63
Article 88. LA PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES I SANCIONS.....	64
DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.....	64
DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA.....	64
DISPOSICIÓ FINAL.....	65
ANNEX I.....	66
TAULA D'IMPORTS DE RETRIBUCIONS BÀSIQUES I COMPLEMENT DE DESTÍ ANY 2010.....	66
ANNEX II.....	67
RETRIBUCIONS ANY 2010 DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE GIRONA.....	67
ANNEX III.....	70
PREU GRATIFICACIONS SERVEIS EXTRAORDINARIS/HORES EXTRAORDINÀRIES ANY 2010.....	70
ANNEX IV.....	71
ANNEX V.....	72
COL·LECTIUS DESTINATARIS DE ROBA DE TREBALL.....	72
ANNEX VI.....	73
FACTOR JORNADA PARTIDA.....	73
ANNEX VII.....	74
FACTOR FESTIVITAT.....	74
ANNEX VIII.....	75
JUBILACIÓ PARCIAL.....	75

CAPÍTOL I

CONDICIONS GENERALS

Article 1. FINALITAT

El present conveni/acord afecta a tots els empleats públics, funcionaris i laborals de l'Ajuntament de Girona i té com objectiu primordial, que ha de presidir la seva interpretació, assolir les finalitats següents:

1r. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Girona, per solucionar els problemes de tot ordre que planteja la diversitat de les activitats que desenvolupen.

2n. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral i del personal funcionari, empleats públics a partir d'ara, en tot allò que permeti la seva especial naturalesa i condició.

Article 2. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL

2.1 – El present acord/conveni serà aplicable a tot el personal que treballa a l'Ajuntament de Girona.

2.2 Als empleats públics que presten serveis de caràcter temporal els hi seran d'aplicació les condicions que es determinen en la [disposició addicional primera](#).

Article 3. ÀMBIT TEMPORAL

El present acord/conveni entrarà en vigor, una vegada firmat per la Mesa General de Negociació, a partir de la seva aprovació definitiva pel Ple Municipal. Té vigència des de l'1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2012.

Article 4. DENÚNCIA I PRÒRROGA DEL CONVENI

La denúncia de l'acord/conveni podrà efectuar-se per qualsevol de les parts signants i s'haurà de formalitzar per escrit o per qualsevol mitjà que en permeti tenir constància fefaent, amb una antelació de noranta dies naturals respecte al venciment del termini inicial o, si s'escau, al del venciment de la respectiva pròrroga. Si arribada la data del seu venciment no es produeix cap denúncia, s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals. Un cop denunciat continuarà en vigor tot el seu contingut fins a la signatura d'un nou acord/conveni.

Article 5. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES I GARANTIA AD PERSONAM

Aquest acord/conveni no afectarà les condicions més beneficioses que siguin vigents en virtut de disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 6. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ

El present acord/conveni s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules i tenint en compte els objectius que es persegueixen en signar-lo. La Comissió paritària d'interpretació del conveni es constitueix com a òrgan d'interpretació i vigilància del seu compliment.

La Comissió paritària d'interpretació de l'acord/conveni estarà formada com a màxim per 6 representants designats pels sindicats i 6 designats per l'empresa. Ambdues parts podran utilitzar els serveis d'assessors que assistiran a les reunions amb veu i sense vot.

Les funcions de la Comissió paritària d'interpretació del conveni seran:

- a) La vigilància del compliment i aplicació del conveni i acords.
- b) La interpretació en aquells temes i matèries dels articles on es produeixin discrepàncies.
- c) L'anàlisi sobre temes específics que afectin a persones o col·lectius que plantegin queixes o reclamacions.

Les reunions de la Comissió Paritària d'interpretació de l'acord/conveni es realitzaran a petició de qualsevol de les parts dins el termini de set dies a partir de la petició, i en el lloc i hora convingut per ambdues parts. En cas que s'hagi de tractar un assumpte amb caràcter d'urgència, podrà ser convocada amb una antelació de 48 hores.

La Comissió paritària d'interpretació del conveni i acords es dotarà d'un reglament per tal de vetllar pel seu correcte funcionament. La seva presidència i secretaria seran càrrecs rotatius entre ambdues parts signant del acord i conveni cada sis mesos.

Ambdues parts convenen que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest conveni i acords sigui sotmesa, abans d'iniciar la reclamació davant els organismes competents, a informe de la Comissió Paritària d'interpretació de l'acord/conveni.

Les dues parts en comprometen a sotmetre's a conciliació, mediació i arbitratge per a la solució dels possibles conflictes, que per al personal laboral serà a través del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL II

CONDICIONS DE TREBALL

Article 7. JORNADA LABORAL

La jornada de treball dels empleats i empleades al servei de l'Ajuntament de Girona s'establirà d'acord amb el que disposa l'article 47 de l'EBEP, i sense perjudici de la possibilitat d'establir jornades especials d'acord amb la legislació vigent.

La jornada anual ordinària serà d'un màxim de 213 dies de treball a l'any i un màxim de 1491 hores anuals. Això resulta de restar al total de 365 dies que té un any, la totalitat dels dissabtes i diumenges, 24 dies corresponents a vacances, els 12 dies festius que estableixi anualment la Generalitat de Catalunya, 2 dies festius en concepte de festes locals, 9 dies d'assumptes personals i 1 dia de festa patronal.

Les jornades especials tindran el mateix còmput anual màxim de 1.491 hores/any, distribuïdes en els dies que correspongui.

En el cas que a partir de l'1 de gener de 2011 el resultat d'aquest còmput doni un número de dies anuals superior als assenyalats, la diferència es passarà a considerar com dies d'assumptes personals addicionals als establerts en [l'article 15](#) del present acord/conveni. Les dates en les quals es podran gaudir aquests dies addicionals s'acordaran amb els representants dels empleats i empleades.

En la distribució horària de les jornades es garantirà en tot cas l'obertura del registre general de l'Ajuntament tots els dies hàbils de l'any.

Article 8. HORARIS

1. Horari setmanal ordinari

De 8 a 15 hores de dilluns a divendres.

2. Horari especial de porters/es d'escola i similars

Entre 2/4 de 9 i les 18 h realitzaran les set hores de jornada laboral repartides entre el matí i la tarda, en funció de les necessitats de cada centre.

Entre l'1 de novembre i el 30 d'abril, iniciaran la jornada a 2/4 de 8 els que no tenen habitatge a l'escola, i a les 8 els que hi viuen (treball d'encendre la calefacció).

En el dies no lectius o sense activitat en el centre, la jornada laboral es realitzarà de forma continuada (7 hores).

Les hores que excedeixin el còmput anual d'hores de la jornada normal, excepte les derivades d'encendre la calefacció que ja són retribuïdes per plantilla, es compensaran econòmicament com serveis extraordinaris o amb la corresponent compensació de descans en períodes no lectius.

3. Horari especial de la brigada d'enllumenat. L'horari de tarda-nit de 15 h a 22 h a l'hivern, i de 17 h a 24 h a l'estiu. Aquest horari especial es compensarà amb 17 dies de festa al llarg de l'any, no acumulables a vacances i que s'hauran de fer abans del dia 1 de juny de l'exercici següent.

4. Horari especial de la brigada de jardins i brigada de medi ambient. De l'1 de novembre al 31 de març de 7 h a 14 h, i de l'1 d'abril al 31 d'octubre de 6:30 h a 13:30 h.

5. Horari de brigades i tallers. De l'1 de maig al 30 de setembre de 7 h a 14 h, i de l'1 d'octubre al 30 d'abril de 8 h a 15 h.

6. Horari especial d'estiu del personal de cementiri que treballa en cap de setmana alternatiu

De 9 a 13 hores i de 16 a 19 hores. Aquest horari té consideració de jornada partida.

7. Horari especial del personal de les escoles bressol de 35 h/setmanals.

Entre les 8 del matí i 2/4 de 6 de la tarda, tot el personal cobrirà el servei amb horari partit d'acord amb l'organització i la programació d'horaris que proposi el claustre de l'escola.

Les 35 hores de la jornada laboral de les mestres i auxiliars es distribuïran de la següent manera: 31 en horari lectiu i 4 en horari no lectiu. Les hores d'horari no lectiu es podran distribuir fora de l'horari del servei.

En els dies no lectius tot el personal podrà fer les 7 hores de forma intensiva. Aquests dies es repartiran al llarg del curs escolar i n'hi haurà un mínim de 8.

8. Horari especial de vigilants/es mantenidors/es de lavabos públics i guardes de parcs i jardins.

La prestació de serveis implica la realització d'horaris especials, cobrint serveis en caps de setmana i festius. Els empleats públics adscrits/tes a les esmentades unitats i la Comissió Paritària d'Interpretació del conveni i dels acords tindran coneixement amb caràcter previ de les modificacions que es puguin produir per necessitats del servei.

9. Horari especials de centres cívics, museu, centres culturals, biblioteques, esports, teatre, serveis socials, Secció de Salut

Les singularitats pròpies dels esmentats serveis comporten la prestació d'horaris especials que impliquen la necessitat de cobrir serveis en caps de setmana, horaris nocturns i festius, així com la realització d'horari de matí i tarda. Els empleats/des públics adscrits a les esmentades unitats tindran coneixement dels quadres horaris i seran prèviament informats/des de les modificacions que es puguin produir amb motiu de les diferents programacions dels centres.

10. Horari reduït. Hi ha diversos llocs de treball amb diferents dedicacions reduïdes. Aquest col·lectiu percebrà les seves retribucions proporcionalment a les hores que realitzen.

11. Horari partit

Es considerarà que existeix horari partit quan les característiques del servei requereixin una interrupció mínima de la jornada d'una hora i màxima de dues hores, condicionada per les necessitats objectives de distribució de l'activitat o l'atenció al públic en el servei corresponent. No es consideraran jornada partida les jornades de major dedicació quan s'efectuï el descans establert en la seva realització, quan es tracti d'una distribució adaptada a les conveniències del treballador/a o quan suposi una adaptació de la prestació del treball acordada dintre de l'àrea o unitat, però que no estigui condicionada per una necessitat objectiva respecte al servei en general i/o l'atenció al públic.

Tampoc es considerarà horari partit la modificació puntual de l'horari laboral durant períodes de temps concrets en llocs de treball determinats que després puguin tornar al règim habitual d'horari de treball sense horari partit.

12. Horari especial de la Policia Municipal queda regulat en el [Capítol VII](#) de condicions específiques d'aquests acords/conveni.

Article 9. DESCANS DIARI

Els empleats i empleades de l'Ajuntament amb un horari continuat igual o superior a 4 hores gaudiran d'una pausa de 25 minuts computable com a jornada de treball efectiu. Aquesta pausa no pot afectar el normal funcionament del servei, de forma que cada departament, àrea, servei, secció i oficina, distribuirà torns de descans de conformitat amb el seu responsable en el ben entès que, en cap cas, es podrà deixar desatès un servei.

Article 10. MAJOR DEDICACIÓ

La major dedicació comprendrà les següents jornades setmanals:

- a) Jornada de 38 hores setmanals, distribuïdes de 8 h a 15 h de dilluns a divendres i tres hores en jornada de tarda. El còmput anual d'aquesta jornada és de 1.618 hores.
- b) Jornada de 40 hores setmanals, distribuïdes de 8 h a 15 h de dilluns a divendres i cinc hores en jornada de tarda. El còmput anual d'aquesta jornada és de 1704 hores.

Les majors dedicacions quedaran reflectides en la relació de llocs de treball. S'efectuarà l'adscripció de la persona per decret de l'Alcaldia a proposta de l'àrea respectiva, sempre per necessitats del servei i se'n donarà coneixement a les Seccions Sindicals. Per als col·lectius que funcionin per torns, la major dedicació serà de caràcter obligatori. La pròpia Alcaldia podrà decretar el cessament en la prestació de la major dedicació.

La realització de les majors dedicacions s'efectuarà en horari flexible de tarda determinat per cada àrea en funció de les necessitats del servei, excepte en aquells llocs de treball que per necessitats del servei s'hagi de realitzar en dissabtes o festius o en règim de torns,. S'han de tenir en compte les següents particularitats:

1. Necessàriament hi haurà una pausa, almenys de mitja hora, entre l'acabament de la jornada ordinària i la seva perllongació.
2. El còmput del compliment de les majors dedicacions s'efectuarà setmanalment per períodes acumulats de quatre o cinc setmanes, de tal manera que cada dia de treball efectiu tindrà una imputació de la part de major dedicació que li correspongui. L'esmentada proporció serà d'una hora diària en la jornada de 40 hores i de 36 minuts en la de 38 hores.
3. El control del compliment de les majors dedicacions es realitzarà des de l'Àrea d'Administració i Règim Interior, i es donarà compte a la resta de les àrees de les irregularitats o els incompliments observats. Així mateix l'Àrea d'Administració i Règim Interior podrà fer-los arribar les instruccions convenients, pel tal que es compleixin correctament.

Article 11. FLEXIBILITAT HORÀRIA

Els empleats/des públics de l'Ajuntament podran gaudir d'un marge de 20 minuts de flexibilitat a l'entrada, que seran compensats el mateix dia a l'acabament de la jornada. No s'aplicarà aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques dels llocs de treball, calgui la presència dels qui els ocupen.

Les persones que tinguin al seu càrrec un menor de menys de dotze anys, o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, o que hagin de tenir cura directa d'un dels familiars definits en el primer paràgraf de l'article [17.1.g](#) d'aquests acords/conveni podran, prèvia comunicació per escrit a la Secció de Recursos Humans, distribuir el seu horari posposant l'hora d'entrada fins a les 9:15 hores i recuperant dintre de la mateixa jornada el temps de treball fins a les 16:15 hores.

S'han de tenir en compte les necessitats especials dels empleats/des públics que tenen fills o filles amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als/a les quals se'ls ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat/ada rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, els empleats/des gaudeixen de dues hores de flexibilitat horària diària.

Article 12. CONTROL PRESENCIA

El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'Ajuntament, atenent les diverses ubicacions físiques i a les característiques específiques de cada lloc de treball.

Per a l'entrada i la sortida en començar i finalitzar la jornada laboral, també en el supòsit de jornada partida, hi haurà una tolerància de 5 minuts al dia. Les faltes de presència que estiguin compreses dintre del marge de tolerància es computaran en el registre de control com a presència de l'empleat/ada en el lloc de treball en l'horari establert.

Totes les sortides del lloc de treball en horari laboral seran computades en el registre de control de presència, siguin pel motiu que siguin.

Això vol dir que cada vegada que una persona surti fora de les dependències municipals haurà de passar pel control del terminal corresponent, indicant si és per motius de treball, assumptes propis, malaltia, etc. En cas d'utilitzar targeta mecànica o altres sistemes de control, s'haurà de comunicar a l'encarregat/da o responsable directe. Els primers i directes responsables del compliment de l'horari en jornada laboral per part de tot el personal, són els/les caps de servei, en l'àmbit de la seva competència, d'acord amb les instruccions que determini l'Àrea d'Administració i Règim Interior.

En cas d'amonestació per incompliment d'alguna d'aquestes clàusules es farà un requeriment personalitzat, mai dirigit de forma indiscriminada a tots els empleats/des de l'Ajuntament.

Article 13. CALENDARI LABORAL

Les festes oficials seran les establertes per la Generalitat de Catalunya, a més dels dos dies de festa local de Girona.

Anualment i abans del 15 de desembre s'aprovarà el calendari d'acord amb les normes establertes en el present capítol i prèvia negociació amb els representants dels empleats i empleades.

Article 14. VACANCES

Les vacances reglamentàries tindran una durada de 24 dies laborables. El personal a qui, a causa de la data d'ingrés, no correspongui la totalitat de les vacances, en realitzarà la part proporcional en relació al temps treballat. Els empleats i empleades disposaran d'un dia addicional de vacances a partir de la mateixa anualitat en la qual compleixin una antiguitat de 25 anys a l'Ajuntament de Girona, passant a disposar de 25 dies laborables; i d'un altra dia addicional a partir de la mateixa anualitat en la qual compleixin una antiguitat de 30 anys a l'Ajuntament de Girona, passant a disposar de 26 dies laborables.

Amb la finalitat d'ordenar la distribució de l'esmentat període vacacional s'hauran de seguir els següents criteris:

1. Es realitzaran preferentment durant els mesos de juny, juliol, agost o setembre, de la següent manera:

- 1.1. Es podran fraccionar com a màxim en dos períodes preferents que hauran de computar en conjunt un mínim de 20 dies laborables.
- 1.2. Un mateix període no podrà superar els 35 dies naturals, o 40 dies per persones amb una antiguitat superior a 25 anys.
- 1.3. Els períodes hauran de tenir una durada mínima d'una setmana sencera (5 dies laborables)
- 1.4. Entre un període i l'altra haurà d'haver-hi com a mínim 14 dies naturals.

2. Per als dies restants que quedin pendents de gaudir fora del període o períodes preferents de vacances:

- 2.1. Excepcionalment, si el còmput de dies de vacances restants respecte al període o períodes preferents és inferior a 5 dies laborables, es podran acumular amb dies d'assumpes propis.
- 2.2. En el període comprés entre l'1 de desembre i el 15 de gener, l'acumulació de dies de vacances del punt anterior amb assumpes propis no podrà superar en conjunt els 15 dies naturals.

3. En compliment del que disposa l'article 59 de la Llei d'Igualtat, quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís de maternitat o paternitat, o amb la seva ampliació per lactància, la empleada tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent, encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponen.

En cas d'estar en situació d'incapacitat temporal (IT) per qualsevol causa i no haver gaudit de les vacances durant l'any en curs, es podran realitzar preferentment dintre dels sis mesos següents després de l'alta mèdica.

També serà possible posposar les vacances per aquelles empleades de l'ajuntament que acumulin a les circumstàncies anteriors compactacions de reduccions i permisos derivats de l'aplicació de normes relatives a igualtat i conciliació familiar vigents en cada moment, sempre que el conjunt d'aquests períodes comporti l'absència continuada del lloc de treball.

4. En els supòsits justificats en què alguna persona tingui necessitat d'alterar els torns que s'estableixen en els punts anteriors, i si l'àrea corresponent a la vista de les necessitats del servei ho considera possible i informa favorablement, la Secció de Recursos Humans autoritzarà la petició formulada.

El calendari de vacances haurà d'estar aprovat abans del dia 31 de maig, per la qual cosa es confeccionarà un quadre o pla de vacances, al qual s'hauran d'acollir les peticions del personal. La Secció de Recursos Humans activarà el tràmit de sol·licitud de vacances de la Porta del Treball a partir del dia 16 de gener. Els empleats i empleades hauran d'efectuar les seves sol·licituds abans del dia 30 d'abril.

Una vegada autoritzades les vacances només podran ésser modificades per raons molt justificades i de comú acord entre l'empleat o empleada afectat/da i l'Ajuntament, tant si la modificació és sol·licitada per l'empleat/da com si ho és per l'Ajuntament.

Article 15. DIES D'ASSUMPTES PERSONALS

Els empleats i empleades municipals tindran dret a gaudir, en el decurs de l'any, de nou dies per a assumptes particulars, distribuïts a conveniència seva.

A més dels dies d'assumptes propis establerts en l'apartat anterior, els empleats i empleades municipals tindran dret a gaudir de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

S'incorporaran a aquests dies els que es puguin derivar de l'aplicació del còmput anual de la jornada establert en [l'article 7](#) del present Capítol referent als festius que coincideixin en dissabte, i un dia de festa patronal (Sta. Rita el dia 22 de maig i Sant Sebastià el dia 20 de gener per a la Policia Municipal). Previ acord es fixarà el dilluns o divendres més proper com a dia per a la celebració de la patrona (Sta. Rita).

Aquests dies de permís, estaran subjectes a les següents limitacions:

- a) No podran acumular-se al període o períodes preferents anuals de vacances reglamentàries.
- b) El gaudiment d'aquests dies de permís estarà supeditat, en tot cas, a les necessitats del servei on presti els seus serveis l'empleat o empleada de l'Ajuntament.
- c) Serà necessari comptar amb l'autorització dels tres nivells de permís establerts en el tràmit de la Porta del Treball. En cas de tractar-se d'empleats o empleades sense accés a la Porta del treball, caldrà l'autorització del/de la cap de servei corresponent i del/de la cap de la Secció de Recursos Humans. En cas de silenci, es considerarà concedida l'autorització.
- d) Les denegacions hauran de ser comunicades als interessats i a les interessades, amb una antelació mínima de 48 hores a la data sol·licitada, sempre que l'esmentada sol·licitud s'hagués formulat complint els requisits establerts. La comunicació s'efectuarà per escrit en el cas que l'empleat o empleada de l'Ajuntament no tingui accés als tràmits de permisos a través de la Porta del Treball.
- e) Amb la finalitat de no destorbar el servei en aquelles dates en què sigui previsible una acumulació de sol·licituds, es garantirà la cobertura en els llocs de servei directe al públic amb els mínims indispensables previstos pels/per les responsables de cada servei.
- f) Els dies de permís per assumptes particulars seran comptabilitzats en el període comprès entre el 16 de gener i el 15 de gener de l'any següent.

El control, la comprovació i el seguiment d'aquests dies es farà a través de la Porta del Treball, per tal que tinguin accés a la informació els propis interessats/des i les persones responsables del servei.

CAPÍTOL III

LLICÈNCIES, PERMISOS I MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Article 16. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

Els empleats públics de l'Ajuntament de Girona, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que se senyala a continuació:

- a) **Matrimoni:** Quinze dies naturals per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics, acreditant-ho amb el corresponent certificat de convivència o registre de parelles de fet.

Es pot gaudir dins del termini d'un any a partir de la data de casament o de l'inici de la convivència. Aquest permís es podrà acumular amb les vacances anuals i permisos per assumptes propis sempre que no existeixi inconvenient per a la prestació del servei de forma justificada.

- b) **Matrimoni d'un familiar:** Els treballadors 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 en la província de Girona. Aquest permís és ampliable a dos dies de treball si el matrimoni té lloc fora de la província de Girona i tres fora de la Comunitat Autònoma de Catalunya. La data de celebració del matrimoni haurà de coincidir amb un dels dies dels quals es gaudeixi el permís, que hauran de fer-se de forma consecutiva.
- c) **Naixement, adopció o acolliment d'un fill:** El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius, dins dels 10 dies següents a la data de naixement o l'arribada del menor. En cas de part, adopció o acolliment múltiple s'amplia a 10 dies si es tracta de dos menors i a 15 dies si són tres o més menors.
- d) **Permís per l'atenció de fills prematurs o hospitalització postpart:** 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 13 setmanes, s'exclouen d'aquest còmput les sis primeres setmanes que seran obligatòries per a la mare. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Per naixement d'un fill prematur, amb falta de pes, o que per qualsevol motiu ha d'ésser hospitalitzat a continuació del part, també tindrà dret d'absentar-se del treball durant un màxim de tres hores diàries percebent les retribucions íntegres. També es té dret a la reducció voluntària de dues hores màxim, amb la reducció proporcional de les retribucions.

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

Per assistir a tècniques de fecundació assistida, el temps necessari per a la realització, prèvia justificació de la necessitat d'efectuar-les dins de la jornada de treball.

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

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, els empleats tenen dret a gaudir d'un permís de fins a dos mesos de durada i a percebre durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques, mantenint per part de l'Ajuntament la cotització per l'import corresponent al 100% de les cotitzacions.

- f) **Maternitat, adopció o acolliment:** Es té dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables a dues setmanes més en cas de fill amb discapacitat o part múltiple per cada fill o filla a partir del segon. En pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre/a progenitor/a, 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 de malaltia incapacitant de la mare o en cas de guarda legal exclusiva. En el cas de que els dos progenitors siguin empleats d'aquest ajuntament en poden gaudir de forma simultània o successiva a opció dels interessats, sempre amb períodes ininterromputs.

En 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.

L'altre progenitor pot gaudir del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

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

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre/a 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 el cas de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un/a progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre/a progenitor o progenitora a fi que aquest/a 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/a progenitor o progenitora.

En la resta de casuística s'aplicarà d'acord amb la normativa vigent.

- g) **Per paternitat:** El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives, de les quals 15 dies corresponen a la prestació de la Seguretat Social i els tretze dies restants corresponen al permís a càrrec de l'Ajuntament derivat de l'aplicació conjunta de l'EBEP i la Llei 8/2006.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

- h) **Permís per lactància:** Per un fill o filla menor de 12 mesos es té dret a una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En cas de part, d'adopció o d'acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període de permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat o paternitat.

A petició de l'interessat/da, les hores es poden compactar per 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 que estiguin degudament justificades.

Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

- i) **Període de vacances:** Quan el període de vacances coincideixi de forma total o parcial amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís de maternitat o paternitat, o amb la seva ampliació per lactància, la persona afectada tindrà dret a gaudir les vacances un cop finit el permís. El còmput de vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís, encara que hagin de gaudir-se més enllà de l'acabament de l'any natural al qual corresponen.

També serà possible posposar les vacances per aquelles persones que acumulin a les circumstàncies anteriors compactacions de reduccions i permisos derivats de l'aplicació de normes relatives a igualtat i conciliació familiar vigents en cada moment, sempre que el conjunt d'aquests períodes comporti l'absència continuada del lloc de treball.

- j) **Permisos per atendre fills discapacitats:** Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill discapacitat rep atenció.
- k) **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 de primer grau de consanguinitat o afinitat té tres dies laborables a la mateixa localitat del lloc de treball i cinc dies laborables fora de la localitat. En el cas de familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat té dos dies laborables a la mateixa localitat del lloc de treball i quatre dies laborables

fora de la localitat. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies podran utilitzar-se dins de les dues primeres setmanes després de la intervenció de forma continuada i a petició del treballador. Si l'estança del pacient en el centre hospitalari és de cinc o més dies, el permís podrà utilitzar-se de forma fraccionada, també dins de les dues primeres setmanes des de la intervenció.

En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització correspondrà dos dies de permís, que serà el mateix de la intervenció i el dia següent i fins a dos dies més si es necessita repòs domiciliari acreditat amb informe mèdic.

En tots els casos caldrà acreditar a la Secció de Recursos Humans la data i el fet causant mitjançant l'aportació d'un justificant emès pel centre mèdic o el facultatiu que hagin atès al familiar, o el certificat de defunció o altra document suficientment acreditatiu del fet en cas de mort.

Cada fet causant només donarà opció a un permís dintre d'un mateix any natural.

En els permisos d'aquest apartat es considerarà que no hi ha desplaçament quan el fet causant es produeixi a les localitats de Girona, Salt i Sarrià de Ter.

- l) **Permisos per situacions de violència de gènere:** Els empleats víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. També tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.
- m) **Canvi de domicili:** Per trasllat de domicili dins de la localitat de residència dos dies laborables. Si el trasllat és a una altra localitat quatre dies. Es considerarà la mateixa localitat quan el fet causant es produeixi entre Girona, Salt i Sarrià de Ter.
- n) **Deures inexcusables de caràcter públic o personal:** El temps indispensable per complir-los. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu acompliment esdevé determinat per una norma legal específica o decisió administrativa o judicial.
- o) **Per exàmens:** Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc sempre que l'examen i el temps necessari per al desplaçament siguin coincidents o posteriors a l'horari de treball.

El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

Preparació de proves selectives convocades per l'Ajuntament fins a 2 dies i per un màxim de dos convocatòries dintre d'un mateix any natural.

- p) **Visites mèdiques.** Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, i per a acompanyament d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat que convisqui amb el sol·licitant i/o estigui al seu càrrec.

- q) **Tutoria.** També tindran dret a absentar-se pel temps imprescindible per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. Aquests permisos no tindran el caràcter de recuperables sempre que siguin justificats documentalment.
- r) **Assistència a enterraments de companys de feina.** Es concedirà pel temps necessari si les necessitats del servei ho fan possible.
- s) **Per assistir a altres enterraments.** Es concedirà permís, que haurà de ser recuperat, si les necessitats del servei ho fan possible.

El personal del torn de nit tindrà els permisos d'aquest article durant la nit immediata posterior al fet causant, excepte els permisos per a exàmens que els tindran la nit anterior.

Els permisos regulats en aquest article seran computats com a treball efectiu als efectes de l'acompliment del còmput horari llevat els de caràcter recuperable.

La concessió dels permisos recollits en aquest article quedarà condicionada a la presentació a la Secció de Recursos Humans de la justificació oportuna. En cas contrari, els permisos seran considerats d'assumptes propis.

Si durant la vigència d'aquest Acord i Conveni s'aprova alguna disposició de millora respecte a permisos i llicències en l'àmbit dels empleats públics es farà extensiva als articles regulats en el present text que correspongui.

En allò no previst en aquest article sobre permisos serà d'aplicació la normativa aplicable.

Article 17. PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES

1. Permisos i reduccions de jornada

- a) **Permís sense retribució per atendre un familiar:** Es poden concedir permisos sense retribució per 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.
- b) **Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució:** Les persones a les quals s'aplica aquest acord/conveni poden gaudir 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 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 treballi.

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

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.

Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat o paternitat.

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Tot i així, si dos o més treballadors o treballadores de l'Ajuntament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Ajuntament podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

- c) **Reducció de la jornada** per tenir cura d'un familiar de primer grau: Els empleats públics tenen dret a gaudir d'una reducció de la jornada, fins al 50%, amb caràcter retribuït al cent per cent, per malaltia molt greu d'un familiar de primer grau i per un període màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment es podrà prorratejar entre ells, respectant el termini màxim d'un mes.
- d) **Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:** Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, ha 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.

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

- e) **Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions:** Les persones a les quals s'aplica aquest acord/conveni 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:
- Per tenir cura d'un fill/a menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
 - Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
 - Perquè tenen 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.

- f) **Reducció de jornada per a les víctimes de violència de gènere:**

Les treballadores a les quals s'aplica aquest conveni que siguin víctimes de la violència de gènere, 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, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

- g) **Reducció de jornada amb deducció proporcional de la retribució per guarda legal d'un menor de dotze anys,** de persona que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda:

Per raons de guarda legal, quan el treballador o treballadora tingui cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no realitzi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret el treballador o la treballadora que precisi encarregar-se de la cura directe d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per sí mateix i que no realitzi activitat retribuïda.

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

2. Excedències voluntàries

- a) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill:** L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill 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 encara que aquestes siguin provisionals.

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció, permanent o preadoptiu.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. 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. També es té dret a la participació de cursos de formació.

Aquesta excedència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspensa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

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

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

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. També 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. També es té dret a la participació de cursos de formació.

Aquesta excedència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspensa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

- c) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència:** L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o el convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

d) Excedència voluntària per violència de gènere:

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

Els dos primers mesos amb retribució íntegra i en el seu cas, amb les prestacions familiars amb fill a càrrec.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven, i aquest període es computarà als efectes dels drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

El personal laboral té dret a la suspensió del contracte amb el cobrament de la prestació d'atur durant sis mesos, ampliable fins a divuit mesos, i el personal funcionari té dret a un permís retribuït de salari base, triennis i complement de destinació durant sis mesos, ampliables fins a divuit mesos.

Quan les actuacions judicials ho exigeixin es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima, i sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini d'acord amb el que disposi la normativa sobre violència de gènere.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, i de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

e) Excedència voluntària per interès particular:

Per al personal funcionari, les condicions de sol·licitud i concessió d'aquesta excedència queden subjectes a l'establert en els articles 192 i següents del Decret 214/1990 de 30 de juliol i l'article 89.2 de l'EBEP.

Per al personal laboral, les condicions de sol·licitud i concessió queden subjectes a l'establert en l'article 46.2 de l'Estatut dels Treballadors. La concessió d'aquest tipus d'excedència serà per un mínim de 4 mesos i un màxim de 5 anys.

Article 18. LLICÈNCIES

- a) Es poden concedir **licències per assumptes propis**, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei, i una vegada acabat el període de la llicència l'empleat o empleada conservarà el dret al reingrés al seu lloc de treball.
- b) Es poden concedir **licències per estudis**, sempre per interès de la corporació, en tres possibles supòsits:
1. Estudis directament relacionats amb el lloc de treball que s'està ocupant. En aquest cas la llicència serà amb el total de la retribució bàsica i els complements propis del lloc de treball.

2. Estudis que tinguin relació amb qüestions de tipus administratiu o tècnic que puguin suposar una millora en la prestació del servei. La llicència es concedirà amb la percepció de la retribució bàsica o mitjançant reducció de la jornada laboral.
3. Estudis que no tinguin relació amb el servei que es presta i que no repercuteixin en la seva millora. La concessió, si el servei ho permet, serà sense retribució.

De les llicències que es concedeixin per a aquests casos se'n donarà compte als òrgans de representació dels empleats.

- c) Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un certificat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació com a màxim cada quinze dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

CAPÍTOL IV

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 19. RETRIBUCIONS

Els empleats i empleades municipals seran remunerats d'acord amb el sistema retributiu fixat en les normes de funció pública, i pels conceptes que aquestes estableixin.

El complement de destinació i el complement específic s'adequaran a les previsions de la normativa bàsica de la funció pública i la seva determinació correspondrà al Ple de l'Ajuntament. L'import del complement específic serà el que en cada moment es determini a la relació de llocs de treball.

Els empleats públics percebran dues pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre.

L'empleat/ada que mitjançant nomenament que així ho autoritzi desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu, tindrà dret a la percepció de les retribucions del complement específic corresponent al lloc que desenvolupi. No obstant, el fet de desenvolupar funcions d'un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquest.

El personal que realitzi una jornada laboral inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional a la mateixa.

Article 20. CONCEPTES RETRIBUTIUS

Les retribucions que puguin percebre els empleats/des de l'Ajuntament, són bàsiques i complementàries, d'acord amb les disposicions contingudes en aquest acord/conveni i conforme als següents conceptes retributius:

1. Retribucions bàsiques:

- a) Sou base. El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup.
- b) Triennis. Consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup. L'import dels triennis serà el fixat per als funcionaris/es en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Tenen dret a la percepció de triennis tots els empleats/des públics, independentment de la seva condició funcional o contractual (funcionaris de carrera, interins i tot el personal laboral).

En cas de canvi de grup o subgrup superior, els triennis que es meriten seran d'aquest grup superior, i els triennis anteriors passaran a ser d'aquest grup superior.

Es conservarà el temps d'antiguitat i els seus efectes retributius d'acord amb el nou lloc a aquelles persones que, essent personal laboral o funcionari de l'Ajuntament de Girona amb

caràcter fix, passin a accedir de forma definitiva o interina a una altra plaça laboral o funcional dins del propi Ajuntament de forma ininterrompuda i això els suposi restar en situació administrativa de llicència, excedència o suspensió respecte al lloc inicial. En el cas que es tracti de passar a efectuar contractacions temporals per a contractes subvencionats, només s'aplicaran els efectes retributius de l'antiguitat si el programa de la subvenció contempla la dotació econòmica específica o suficient per cobrir aquest cost.

A les persones que a partir de la data de la signatura d'aquest acord/conveni estiguin prestant servei de caràcter temporal i passin o hagin passat a la situació d'empleats/des amb caràcter fix a partir de l'1 de gener de 2010, se'ls computarà per al càlcul dels triennis la totalitat dels períodes que acreditin com a treball temporal a l'Ajuntament de Girona.

Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mateix mes al de la data en què compleix el seu venciment.

- c) Les pagues extraordinàries seran cada una per un import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries, llevat de les corresponents a productivitat i a serveis extraordinaris/hores extraordinàries.

2. Retribucions complementàries:

- a) **Complement de destinació.** Serà el corresponent al nivell del lloc de treball, d'acord amb el que fixi la relació de llocs de treball de l'Ajuntament, en la quantia que anualment s'estableixi en la LLPGE. En el present Acord/Conveni es determinaran els nivells mínims i màxims que corresponguin a cada grup de titulació o classificació professional

Si el lloc de treball no està inclòs en la relació de llocs de treball, la creació correspondrà al Ple de l'Ajuntament, que en determinarà el nivell atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament.

Els mínims i màxims del complement de destinació per a cada grup o categoria queda fixat d'acord amb la següent taula.

Grup	Nivell mínim i màxim
A1	24 - 30
A2	21 - 26
C1	18 - 22
C2	16 - 18
Agrupació professional	13 - 14

Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser un complement de destinació superior al màxim previst per a cada grup.

- b) **Complement específic.** Serà únic per cada lloc de treball i retribuirà les condicions particulars de cada lloc de treball en atenció a diversos factors: a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la nocturnitat, a la penositat, a la festivitat i d'altres que es poguessin determinar.
- c) **Complement de productivitat.** És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que l'empleat públic desenvolupi el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que s'estableixin, prèvia negociació amb les centrals sindicals signants del present Acord/Conveni.

- d) **Gratificacions per serveis extraordinaris.** Prestats fora de la jornada normal de treball i que en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació.

Article 21. RETRIBUCIONS DIFERIDES: PLA DE PENSIONS

A partir de l'1 de gener de 2010 l'Ajuntament i els sindicats signants faran les gestions necessàries per adherir-se en el menor temps possible al pla de pensions d'ocupació de promoció conjunta per als empleats i empleades de l'administració local de Catalunya.

L'Ajuntament destinarà el percentatge màxim de la massa salarial que es fixi a les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat per finançar aportacions al pla de pensions d'ocupació.

Les quantitats destinades a finançar aportacions a plans de pensions tenen a tots els efectes la consideració de retribució diferida.

L'aportació corresponent a l'any 2010 s'efectuarà en el transcurs de l'exercici 2011.

Article 22. COMPLEMENT PERSONAL

Els empleats i empleades que com a conseqüència de l'aprovació i aplicació de la valoració de llocs de treball percebin retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball d'acord amb els seus resultats, percebran un complement personal per la diferència entre la retribució percebuda anteriorment i la catalogada, amb caràcter consolidat. Aquest complement no experimentarà increments, i només s'absorbirà en els supòsit de promoció interna en el diferencial amb el nou complement específic.

Article 23. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT / ASSIDUITAT

En tant no es determinin altres criteris per a la distribució del complement de productivitat, s'abonarà un complement per aquest concepte a aquells empleats i empleades que hagin prestat els seus serveis amb regularitat, no havent incorregut en alguna de les següents circumstàncies:

- a) No haver faltat al treball per indisposats més de cinc dies l'any.
- b) No haver acumulat faltes d'assistència al treball, fins i tot justificades però intermitents, que abastin el 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25% en quatre mesos discontinus, sempre que l'índex d'absentisme total del conjunt d'empleats de l'Ajuntament superi el 5% en els mateixos períodes de temps, amb els criteris determinats a l'article 52 d) del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.
- c) No haver estat sancionat/ada en ferm per falta disciplinària greu.

Cada una d'aquestes circumstàncies comportarà una reducció d'una tercera part de l'import del complement, i es computaran les produïdes entre l'1 de setembre d'un any i el 31 d'agost de l'any següent.

L'import del complement es fixa en 1.033 € anuals, i s'abonarà la part proporcional quan el temps de prestació de serveis d'algun empleat o empleada sigui inferior a l'any.

El seu abonament s'efectuarà en la nòmina de setembre de cada any.

En la distribució general del complement de productivitat, l'import d'aquest complement experimentarà cada any el mateix augment que es determini per l'increment de retribucions en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

L'aplicació d'aquest complement per al personal temporal serà d'acord amb el que estableix la [disposició addicional primera](#).

Article 24. INCREMENT DE RETRIBUCIONS

L'increment de retribucions durant la vigència d'aquest acord/conveni serà el que determini la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici.

Article 25. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb la legislació aplicable als treballadors i segons l'import que consti en el justificant de despesa que es presenti pel seu abonament, amb un topall màxim segons allò establert en cada moment en la normativa vigent per al grup A1.

Article 26. GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS/HORES EXTRAORDINÀRIES

Les parts signants d'aquest acord, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització de serveis

extraordinaris/hores extraordinàries, tot potenciant els mecanismes necessaris. Per això, es procurarà que en el cas que existeixi un elevat nombre de serveis extraordinaris/hores extraordinàries en algun àrea o departament, s'estudiï la possibilitat de reorganització de l'esmentat servei o la possibilitat de cobrir els serveis mitjançant contractacions temporals o estables.

Tindran la consideració de serveis extraordinaris/hores extraordinàries aquells pels quals els empleats públics siguin ser requerits, en casos excepcionals, per portar a terme treballs fora de la jornada habitual per imprevistos o causes de força major que puguin sorgir. En la resta de casos, per necessitats específiques del servei, i sempre que sigui possible, l'oferiment de serveis extraordinaris es farà a tot el personal que estigui en condicions de fer-los.

Per aconseguir un control i una reducció en la prestació dels esmentats serveis extraordinaris, s'estableix la necessitat d'autorització prèvia per part de l'Àrea d'Administració i Règim Interior.

En tot cas, no es podran realitzar més hores anuals per serveis extraordinaris/hores extraordinàries de les que legalment estiguin permeses, i que per al personal laboral seran 80 hores anuals, i pel personal funcionari estaran dintre dels límits que es deriven de la directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre, llevat de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres fets extraordinaris i urgents, i les que siguin compensades mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

El temps de treball considerat com a serveis extraordinaris/hores extraordinàries serà compensat preferentment amb temps de descans.

En [l'annex III](#) s'estableix el preu de l'hora normal per l'any 2010 per grups de titulació i l'import per cadascun dels tipus de serveis extraordinaris/hores extraordinàries, també per grups. Per a la resta d'anys de vigència de l'acord/conveni el preu de l'hora normal s'incrementarà el mateix percentatge que per a la resta de retribucions.

S'estableix diferents tipus de serveis extraordinaris/hores extraordinàries:

Servei diürn. És el servei extraordinari efectuat fora de l'horari normal de l'empleat públic de dilluns a divendres a partir de les 6 hores i fins a les 22 hores. El preu serà el de l'hora normal incrementat un 50% i en temps de descans serà d'una hora i mitja per cada hora extraordinària realitzada.

Servei nocturn. És el servei extraordinari efectuat fora de l'horari normal de l'empleat públic de dilluns a divendres a partir de les 22 hores i fins a les 6 hores. El preu serà el de l'hora normal incrementat un 60% i en temps de descans serà de dues hores per cada hora extraordinària realitzada.

Servei festiu diürn. És el servei extraordinari efectuat fora de l'horari normal de l'empleat públic en dissabte, diumenge i/o festiu estatal, autonòmic o local a partir de les 6 hores i fins a les 22 hores. El preu serà el de l'hora normal incrementat un 75% i en temps de descans serà de dues hores per cada hora extraordinària realitzada.

Servei festiu nocturn. És el servei extraordinari efectuat fora de l'horari normal de l'empleat públic en dissabte, diumenge i/o festiu estatal, autonòmic o local a partir de les 22 hores i fins a les 6 hores. El preu serà el de l'hora normal incrementat un 100% i en temps de descans serà de dues hores per cada hora extraordinària realitzada.

Es podran negociar en l'àmbit de la comissió paritària altres compensacions complementàries en l'import dels serveis extraordinaris/hores extraordinàries per als serveis prestats en període de Fires per la policia municipal, i en període d'Exposició de Flors per altres col·lectius de l'Ajuntament.

Article 27. FACTORS DEL COMPLEMENT ESPECÍFIC

En la determinació del complement específic que correspongui a cada lloc de treball, es tindran en compte, entre d'altres, els següents factors, que hauran de figurar reflectits en la relació de llocs de treball:

1) Factor de major dedicació

És el factor que compensa econòmicament la realització d'una jornada superior a la ordinària habitual, d'acord amb les condicions determinades l'article 10 i pels següents imports:

Jornada 38 hores:	Grup A1	609,00
	Grup A2	441,14
	Grup C1	335,31
	Grup C2	206,41
	Grup AP	155,14

Jornada 40 hores:	Grup A1	671,27
	Grup A2	516,61
	Grup C1	416,75
	Grup C2	336,26
	Grup AP	295,96

2) Factor de jornada partida

És el factor que compensa econòmicament als empleats i empleades que per raons del seu lloc de treball, tinguin que fer la seva jornada diària habitual de forma no continuada i amb una interrupció mínima en l'horari de treball d'una hora durant dos dies o més a la setmana, d'acord amb les condicions que es detallen en [l'annex VI](#).

3) Factor de festivitat

És el factor que compensa als empleats i empleades que, per raons del seu lloc de treball, la seva jornada habitual comporti treballar en dissabte, diumenge o festius nacionals, autonòmics o locals d'acord amb l'establert en la relació de llocs de treball, i amb les condicions que es detallen en [l'annex VII](#).

Tots els empleats i empleades que reuneixin les condicions abans esmentades percebran un factor de festivitat mensual per catorze mensualitats i la quantitat serà:

- De 153,03 euros mensuals pels empleats i empleades que treballin 27 o més caps de setmana a l'any.
- De 76,52 euros pels empleats i empleades que treballin entre 13 i 26 caps de setmana a l'any.
- De 38,26 euros pels empleats i empleades que treballin com a màxim 12 caps de setmana a l'any.
- De 153,03 euros per al personal de la policia municipal.
- De 153,03 euros per al personal del cementiri que treballa en cap de setmana alternatiu.

4) Factor de nocturnitat

És el factor que compensa als empleats i empleades que, per raons del seu lloc de treball, la seva jornada habitual comporti treballar en horari nocturn, entenent com a treball nocturn les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, d'acord amb l'establir en la relació de llocs de treball.

Ateses les diferents condicions que es donen en diferents col·lectius d'empleats i empleades en quant a la major o menor incidència de les hores nocturnes en el seu horari habitual, i mentre no s'estableixi un altra criteri per al còmput de la compensació, s'aplicaran els següents criteris:

- Per al personal d'oficis del Teatre, 133'53 € mensuals.
- Per al personal administratiu del Teatre, 66'77 € mensuals.
- Per al personal de taquilles del Teatre, 76'31 € mensuals.
- Per al personal de la policia, d'acord amb les condicions establertes en el [Capítol VII](#).
- Per a la resta del personal, a raó de 27 euros per dia treballat en torn de nit per 7 hores diàries, i per jornades diàries inferiors o superiors la part proporcional.

Tots els imports de compensació d'aquests factors experimentaran anualment el mateix percentatge d'increment establert per a la resta de retribucions.

Article 28. CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL

Amb efectes de 1 de gener de 2012, i dins del primer trimestre del mateix any, es percebrà l'import corresponent a la desviació que en el seu cas s'hagués produït entre els increments establerts en les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat per els exercicis pressupostaris de 2010 i 2011, i la inflació efectiva en aquests anys.

Aquests crèdits s'incorporaran a la massa salarial de l'any 2012.

Amb efectes de 1 de gener de 2013 i dins del primer trimestre del mateix any, s'incorporarà l'import corresponent a la desviació que en el seu cas s'hagués produït entre els increments establerts en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2012 i la inflació efectiva d'aquest any.

Així mateix, aquests crèdits s'incorporaran també a la massa salaria de l'any 2013.

CAPÍTOL V

PLANTILLA DE PERSONAL - SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS

Article 29. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, donant informació als representants dels empleats públics.

Article 30. PLANTILLA ORGÀNICA

L'aprovació de la plantilla de personal és competència del Ple Municipal que, almenys, l'aprovarà cada any conjuntament amb el pressupost, sense perjudici de la possibilitat de fer-ne revisions per adaptar-la a les modificacions, tant de places com de contingut econòmic.

De la plantilla se n'enviarà còpia a tots els òrgans de representació dels empleats amb una antelació de 15 dies abans que el Ple l'aprovi. En cas que en aquest termini no estigui totalment configurada, es lliurarà de forma provisional la part que estigui elaborada fins aquell moment, i el contingut definitiu tan bon punt estigui complet. S'adjuntarà amb la plantilla l'estadística de la proporcionalitat entre homes i dones per àrees i serveis, i estadístiques de proporció entre homes i dones entre els diferents grups i nivells professionals.

A petició prèvia del representants sindicals, s'informarà del nombre de places ocupades en aplicació de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids.

Article 31. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

La relació de llocs de treball continuarà com a mínim:

- Denominació i característiques essencials del lloc de treball
- Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball
- Naturalesa jurídica de la relació
- Funcions assignades al lloc de treball
- Règim horari del lloc de treball
- Codi d'identificació
- Sistema d'accés

L'expedient d'aprovació de la relació de llocs de treball que suposi l'ampliació, la supressió o la modificació dels llocs existents o de les seves determinacions serà tramès, juntament amb els informes i els antecedents a què es refereix la normativa vigent, als òrgans de representació del personal, a fi de negociar i emetre l'informe oportú. La tramesa es farà com a mínim 15 dies abans de l'acord o la resolució que hagi d'adoptar l'òrgan competent. L'informe emès pels òrgans de representació s'incorporarà a l'expedient administratiu.

La relació de llocs de treball és pública i estarà a disposició de qualsevol empleat que la sol·liciti.

Article 32. OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ

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

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

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

Els òrgans de representació del personal seran informats de la convocatòria de selecció de llocs de treball per tal que emetin el corresponent informe, amb una antelació mínima de 15 dies abans de la publicació, tret de causes de força major.

Article 33. SELECCIÓ DE PERSONAL

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, i es respectaran sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les proves de selecció de personal seran sempre equivalents, tant per a personal subjecte a contracte laboral com per a personal funcionari.

S'enviarà còpia de la proposta de bases de convocatòries de l'oferta pública d'ocupació al Comitè d'Empresa, a la Junta de Personal i a les seccions sindicals, amb una antelació mínima de 15 dies a la seva aprovació per la Junta de Govern Local, per tal que puguin aportar els suggeriments que considerin oportuns i si escau efectuar consultes sobre les possibles actuacions al respecte.

En els Tribunals qualificadors de proves per a la selecció de personal es garantirà la presència d'un observador sindical amb veu i sense vot, nomenat per l'òrgan que convoqui les bases a proposta dels òrgans de representació sindical, que haurà de reunir les condicions de titulació i professionalitat corresponents a cada una de les convocatòries.

Article 34. PROMOCIÓ INTERNA

La promoció interna consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup professional a una categoria enquadrada en un grup professional superior.

A tal efecte, els empleats públics hauran de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup professional i haver prestat serveis efectius, durant almenys dos anys, com a empleats públics en un grup de classificació inferior al que pretenguin accedir, i també reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pel sistema de concurs-oposició, subjecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'accés a categories del grup C1 podrà efectuar-se mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup C2, i s'efectuarà pel sistema de concurs-oposició amb

valoració en la fase de concurs, com a mínim, dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 76.3 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, o una antiguitat de deu anys en una categoria del grup C2, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius, d'acord amb el que disposa la disposició addicional 22ª de la Llei 30/1984 de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública.

De les convocatòries se'n farà difusió a tot el personal municipal.

Article 35. PROVISIÓ LLOCS DE TREBALL

La provisió de llocs de treball es portarà a terme, amb caràcter general, pels procediments de concurs i lliure designació amb convocatòria pública, d'acord amb el que s'estableixi a la relació de llocs de treball. També es podran aplicar altres procediments de provisió de llocs previstos a la normativa vigent sobre funció pública.

En el procediment de concurs es podrà introduir la realització d'una prova pràctica i/o una entrevista per complementar la valoració dels mèrits.

En les valoracions de mèrits es computarà, als efectes de valoració de temps de serveis prestats, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions d'excedència, reduccions de jornada, permisos, maternitat, paternitat i altres situacions derivades de l'aplicació de mesures per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, hagin estat originades dintre o fora de l'Ajuntament.

Les convocatòries per a la provisió de llocs de treball només podran exigir els requisits que figurin en la relació de llocs de treball.

Les convocatòries dels concursos es faran amb aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones.

En les Comissions de valoració per a la provisió de llocs de treball es garantirà la presència d'un observador sindical amb veu i sense vot, nomenat per l'òrgan que convoqui les bases a proposta dels òrgans de representació sindical, que haurà de reunir les condicions de titulació i professionalitat corresponents a cada una de les convocatòries.

Article 36. MOBILITAT

La mobilitat de treballadors i treballadores per redistribució de llocs de treball (sense canvi retributiu) es realitzarà tenint en compte les sol·licituds que es presentin en la Secció de Recursos Humans.

Si en qualsevol lloc es detecta una mobilitat funcional a un treball de diferent categoria, equivalent o superior, durant un període superior a sis mesos al llarg de l'any o de vuit mesos en un període de dos anys, es procedirà a la revisió del lloc de treball.

Els canvis de lloc de treball, de centre de treball, d'horari o de torn, promoguts per la corporació, hauran de ser justificats per necessitats del servei, i mai no seran mesures coercitives o sancions sense expedient.

Abans de la resolució s'informarà als afectats i/o afectades. De manera especial es procurarà que els canvis d'horari o torn no signifiquin una molèstia per a l'interessat o interessada.

Quan la mobilitat suposi un canvi en les funcions del lloc de treball futur respecte a l'actual, en les retribucions o en l'horari, se'n donarà coneixement al Comitè d'Empresa, a la Junta de Personal i a les seccions sindicals abans de la resolució i se n'informarà a l'interessat o interessada, amb un antelació de trenta dies.

En aquells supòsits de treballadors i treballadores amb capacitat disminuïda, acreditada amb un informe mèdic oficial del qual es dedueixi el perjudici físic que pugui suposar continuar desenvolupant la seva professió, l'Ajuntament, prèvia sol·licitud del treballador o treballadora, estudiarà la possibilitat de canvi de lloc de treball. Tindran consideració especial a l'hora d'efectuar canvis de lloc treball, amb justificació mèdica suficient, les persones majors de 55 anys i les que realitzin torn de nit.

CAPÍTOL VI

PLANS DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

Article 37. CRITERIS PER L'ACCIÓ SOCIAL

Les ajudes establertes en aquest capítol s'estableixen en funció dels ingressos anuals que s'acreditin en la unitat familiar. El tram d'ingressos de cada persona sol·licitant es determinaran a través de les dades tributàries de les declaracions de renda. En el cas de persones que no hagin acreditat una anualitat sencera en les seves dades tributàries, es calcularà a partir de l'import proporcional ampliat a un any. En el cas de persones que no haguessin prestat serveis en l'anualitat anterior, es prendrà el salari mensual actual ampliat a 14 pagues.

Per accedir a les ajudes els interessats i interessades, i si escau els altres membres de la unitat familiar amb ingressos, hauran d'autoritzar la consulta de les seves dades tributàries, que seran tractades amb confidencialitat.

S'estableixen 4 trams de nivell d'ingressos anuals de la unitat familiar per determinar els imports de les ajudes:

T1	-	Fins a 25.000 €
T2	-	De 25.001 € a 40.000 €
T3	-	De 40.001 € a 60.000 €
T4	-	Més de 60.000 €

En el primer trimestre de 2011 la Comissió Paritària revisarà la distribució dels ingressos de cada tram per tal d'adaptar-los, si escau, a un millor criteri d'equitat d'acord amb les dades recollides en l'exercici 2010.

Article 38. AJUDES FAMILIARS

Per totes les ajudes incloses en el present article, l'Ajuntament atorgarà una sola ajuda pels imports que s'indiquen tot seguit, o dues del 50% de l'import previst, si són dos els treballadors o treballadores que acreditin el dret per un mateix fet causant. La seva aplicació serà amb efectes des de la data de la signatura del present acord/conveni.

	T1	T2	T3	T4
A- Per naixement de cada fill/a o adopció d'un menor de 5 anys	350	300	250	200
A1 -per naixement o adopció (menor de cinc anys) del segon fill/a.	400	345	285	200
A2 –per naixement de cada fill/a o adopció (menor de cinc anys) a partir del tercer fill/a inclòs.	525	450	375	300
B- Per matrimoni o formació de parella (demostrat amb certificat de convivència)	480	410	340	275

C- Per mort d'un/a familiar de 1r grau de consanguinitat i 1r. grau d'afinitat si es demostra la convivència.

	350	300	250	200
--	-----	-----	-----	-----

D – Per cada orfe menor de 16 anys en la data de defunció d'un treballador o treballadora municipal, a pagar una sola vegada

	1500	1310	1125	945
--	------	------	------	-----

La dotació pressupostària per a aquestes ajudes per a la totalitat del personal municipal serà de 44.000 € per cadascun dels exercicis 2010 i 2011, i de 46.000 € per a l'exercici 2012.

En cas d'existir imports sobrants en la dotació pressupostària per aquestes ajudes, es podran destinar a les ajudes previstes en [l'article 41](#) del present acord/conveni.

Article 39. AJUDES PER AUDIÒFONS, DESPESES MÈDIQUES PER MALALTIES CRÒNIQUES, MEDICAMENTS NO SUBVENCIONATS, ALIMENTACIÓ ESPECIAL I TRACTAMENTS ODONTOLÒGICS

Per totes les ajudes incloses en el present article, l'Ajuntament atorgarà una sola ajuda pels imports que s'indiquen tot seguit, o dues del 50% de l'import previst, si són dos els treballadors o treballadores que acreditin el dret per un mateix fet causant.

Nivell d'ingressos i quanties	T1	T2	T3	T4
	140	120	100	80

Seràn objecte de les ajudes les següents despeses:

- a) **Despeses derivades de la prescripció d'audiòfons** als treballadors i treballadores municipals.
- b) **Despeses mèdiques no subvencionades per malalties cròniques** dels treballadors i treballadores municipals i dels familiars que convisquin amb ells/es i a les seves expenses.
- c) **Despeses per medicaments no subvencionats** que siguin prescrits pels serveis públics de salut als treballadors i treballadores municipals i als familiars que convisquin amb ells i a les seves expenses, que siguin necessaris pel tractament específic de dolències que surtin dels paràmetres de les malalties comunes i no puguin ser substituïts per altres medicaments genèrics o similars. Per exercicis posteriors al 2010, s'estudiaran els tipus de sol·licituds que s'hagin efectuat fins a la data per tal de determinar la possible ampliació a prescripcions de facultatius metges especialistes fora de l'àmbit del sistema dels serveis públics de salut.
- d) **Despeses per alimentació especial** que sigui prescrita pels serveis públics de salut als treballadors i treballadores municipals i als familiars que convisquin amb ells i a les seves expenses, que siguin necessaris pel tractament específic de dolències que surtin dels paràmetres de les malalties comunes i no puguin ser substituïts per altres medicaments genèrics o similars.
- e) **Despeses derivades de tractaments odontològics i estomatològics** dels treballadors i treballadores municipals, amb exclusió de les neteges dentals.

En cas que una mateixa persona sol·liciti ajuda per més d'una de les situacions exposades anteriorment, tindrà dret a dos ajudes d'acord amb els imports del nivell de retribució que li correspongui.

La sol·licitud de les ajudes de cada anualitat haurà d'efectuar-se durant el mes de gener de l'anualitat següent.

A excepció de les despeses derivades de tractaments odontològics i estomatològics, que podran acreditar-se amb informe mèdic i factura de qualsevol professional col·legiat, totes les sol·licituds hauran de justificar-se documentalment a través de les prescripcions dels serveis públics de salut i de les corresponents factures de les despeses.

S'estableix una dotació pressupostària específica per aquest apartat de 10.000 € per l'exercici 2010 i de 15.000 € per als exercicis 2011 i 2012, a distribuir entre tot el personal de l'Ajuntament. En cas que pel nombre d'ajudes es superés aquesta dotació, s'efectuarà un repartiment proporcional de quantitats entre tots els/les sol·licitants que s'ajusti a aquest límit. Per aquest motiu, el pagament de les ajudes s'efectuarà en la nòmina del mes de febrer següent a l'acabament de l'anualitat en que s'hagin generat les ajudes.

En cas d'existir imports sobrants en la dotació pressupostària per aquestes ajudes, es podran destinar a les ajudes previstes en [l'article 41](#) del present acord/conveni.

Article 40. AJUTS PER FAMILIARS AMB DISMINUCIÓ

Els empleats/des públics que tinguin al seu càrrec familiars fins al segon grau, que hi convisquin, i que siguin discapacitats psíquics, físics o sensorials, amb un grau igual o superior al 33% segons certificat del CAD de la Generalitat, que no realitzin treballs retribuïts o no percebin ajuts d'alguna Administració Pública superiors al salari mínim interprofessional, podran sol·licitar un ajut especial.

Per totes les ajudes incloses en el present article, l'Ajuntament atorgarà una sola ajuda pels imports que s'indiquen tot seguit, o dues del 50% de l'import previst, si són dos els treballadors o treballadores que acreditin el dret per un mateix fet causant.

L'empleat/da públic té obligació de comunicar a la Corporació, amb caràcter immediat, qualsevol modificació de la situació de la persona disminuïda que sigui determinant per la supressió de l'ajut.

- a) Sempre que acreditin que no pot assistir a cap centre docent o de rehabilitació de la comarca, rebran les següents quantitats multiplicades pel nombre de mesos que hagi existit el fet causant:

Nivell d'ingressos i quanties	T1	T2	T3	T4
	200	180	160	140

- b) Quan acreditin despeses de docència o rehabilitació, tractament i transport per assistència a un centre d'atenció de la incapacitat: l'import de les factures que es justifiquin, amb aplicació dels mínims i màxim que tot seguit es detallen en funció del nivell d'ingressos de l'empleat o empleada sol·licitant, multiplicat pel nombre de mesos que hagi existit el fet causant:

Nivell d'ingressos i quanties	T1	T2	T3	T4
Mínim	140	120	100	80
Màxim	300	280	260	240

Les ajudes s'abonaran mitjançant una única convocatòria anual. La quantitat pressupostària destinada a aquestes ajudes serà de 20.000 € per a cada un dels exercicis 2010, 2011 i 2012.

En cas d'existir imports sobrants en la dotació pressupostària per aquestes ajudes, es podran destinar a les ajudes previstes en els articles 39 i 40 del present acord/conveni.

Article 41. BEQUES PER ESTUDIS

Es forma un fons dins del pressupost municipal, cada any, destinat a atendre les peticions d'ajuda per estudis dels treballadors i les treballadores, que s'abonaran d'un sol cop mitjançant una convocatòria anual a l'inici del curs escolar:

A- Ajuda per a estudis dels fills i filles dels empleats i empleades

	T1	T2	T3	T4
➤ Escoles bressol (0 a 3 anys)	130	120	110	100
➤ Cicle Educació Infantil (3 a 6 anys)	85	80	75	70
➤ Educació primària	85	80	75	70
➤ ESO, Batxiller, o Cicles Formatius	120	115	110	105
➤ Estudis universitaris, cicles formatius de grau superior i postgraus en centres oficials fins a:	150	140	130	120
La dotació màxima per aquest punt dintre de la dotació pressupostària general de l'article per a tot el personal municipal serà de 16.000 €, i els imports es repartiran d'acord amb el nombre de sol·licituds fins a exhaurir aquesta quantitat.				
➤ Ajudes per estudis en Escola d'Adults per realitzar cursos pont per a fills i filles menors o que convisquin en el domicili dels pares i no disposin de recursos propis fins a:	120	115	110	105
La dotació màxima per aquest punt dintre de la dotació pressupostària general de l'article per a tot el personal municipal serà de 1.000 €, i els imports es repartiran d'acord amb el nombre de sol·licituds fins a exhaurir aquesta quantitat.				

B- Ajuda per a estudis dels/de les treballadors/es:

	T1	T2	T3	T4
➤ ESO fins a	120	115	110	105
➤ Cicles Formatius de Grau Mig, Batxillerat, i Accés Universitat per a majors de 25 anys fins a	140	135	110	100
➤ Cicles Formatius de Grau Superior fins a	200	180	160	140
➤ Estudis destinats a l'obtenció de titulació de Diplomats o Llicenciat Universitari, Enginyer i Arquitecte, fins a	230	210	180	150
➤ Ajudes per Escola d'Adults fins a	85	80	60	40
➤ Escola Oficial d'Idiomes fins a	115	105	95	85

La dotació màxima per aquest punt dintre de la dotació pressupostària general de l'article per a tot el personal municipal serà de 1.800 €, i els imports es repartiran d'acord amb el nombre de sol·licituds fins a exhaurir aquesta quantitat.

- Estudis de postgrau en centres oficials fins a
- | | | | |
|-----|-----|-----|-----|
| 200 | 180 | 160 | 140 |
|-----|-----|-----|-----|

La dotació màxima per aquest punt dintre de la dotació pressupostària general de l'article per a tot el personal municipal serà de 4.000 €, i els imports es repartiran d'acord amb el nombre de sol·licituds fins a exhaurir aquesta quantitat.

C - Beques per a orfes d'empleats i empleades morts/es en actiu, fins que compleixin 16 anys.

T1	T2	T3	T4
85	80	75	70

Per accedir a qualsevol d'aquestes ajudes caldrà acreditar l'aprofitament i superació del curs anterior, llevat de les ajudes per escoles bressol i dels casos en què es tracti d'un primer curs sense dependència del resultat del curs anterior.

La quantitat destinada a les ajudes previstes en aquest article per al conjunt del personal municipal serà de 75.500 € per a cada un dels exercicis 2010, 2011 i 2012.

Article 42. PRESTACIONS SOCIALS COMPLEMENTÀRIES

Malaltia o accident. En cas de malaltia o accident, l'Ajuntament abonarà a l'empleat o empleada una millora voluntària d'acord amb el que disposen l'article 192 i següents de la Llei General de Seguretat Social, consistent en la diferència entre l'import de la prestació per incapacitat temporal de la Seguretat Social i l'import íntegre de les retribucions que li correspondrien en cas que hagués estat en situació d'alta durant el mateix període. Aquesta millora no es considerarà salari o retribució ni integrarà la base de cotització.

Per tenir dret a la millora, caldrà que l'empleat o empleada presenti el comunicat mèdic de baixa durant els tres primers dies del període, així com la confirmació mèdica de les baixes com a màxim cada quinze dies. La manca del compliment d'aquests requisits suposarà la retirada immediata de la prestació.

L'Ajuntament podrà disposar respecte els seus empleats i empleades les visites mèdiques que consideri oportunes amb els serveis que tingui concertats, per controlar el possible ús indegut d'aquesta prestació.

Indisposats. En cas d'indisposats, la millora voluntària establerta en l'apartat anterior estarà subjecte a les següents condicions:

- Pel primer i segon dia d'indisposats dins d'un mateix any natural, no caldrà aportar justificant.
- Del tercer al cinquè dia d'indisposats dintre d'un mateix any natural, caldrà aportar un justificant mèdic de la causa de l'indisposat. En cas de no aportar-lo, es perdrà el dret a la millora.
- A partir del sisè dia d'indisposat dintre d'un mateix any natural, caldrà aportar el comunicat mèdic de baixa expedit pels serveis públics de salut. En cas de no aportar-lo, es perdrà el dret a la millora.

Article 43. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA PER MORT I INCAPACITAT PERMANENT ABSOLUTA, INCAPACITAT TOTAL I RESPONSABILITAT CIVIL

1 - Es garanteix, al venciment de les que hi ha actualment en vigor, la subscripció de les pòlisses d'assegurances per cobrir els riscos següents:

- Mort per qualsevol causa	24.048,48 €
- Mort per accident per qualsevol causa	48.080,97 €
- Incapacitat absoluta per a tot treball	24.048,48 €
- Incapacitat absoluta per a tot treball per accident per qualsevol causa	48.080,97 €
- Incapacitat total per a la professió habitual	21.000,00 €

La indemnització per incapacitat total per a la professió habitual correspondrà sempre que motivi una desvinculació definitiva de la relació funcional i/o laboral amb l'Ajuntament. Aquesta quantitat serà deduïda de la que li pogués correspondre en el cas que la incapacitat total es transformés en absoluta, i serà incompatible amb la indemnització per jubilació anticipada.

2 - Igualment es garanteix, al venciment de la que actualment hi ha en vigor, la subscripció de l'assegurança per a la cobertura de la responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal en compliment d'un servei encomanat pel consistori mitjançant els/les seus/es responsables directes.

Article 44. RETIRADA DE CARNET

Quan la conducció és requisit indispensable del lloc de treball, l'empleat o empleada al/a la qual se li retiri el permís de conduir per infraccions comeses durant la seva jornada laboral, i sempre i quan no pugui ser imputable a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma, l'Ajuntament l'incorporarà a un lloc de treball de similar grup o categoria mentre duri la retirada del permís, mantenint les retribucions que percebia abans del canvi de lloc de treball.

En aquest mateix sentit, l'Ajuntament facilitarà cursos de recuperació parcial de punts per retirada de carnet de conduir, entenent que el cost d'aquests cursos va a càrrec de l'Ajuntament quan la retirada sigui per activitat desenvolupada en activitat professional dins de l'ajuntament.

Article 45. BESTRETES DE RETRIBUCIONS

Els empleats i empleades de la plantilla que ho necessitin poden demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 4.000,00 €, a retornar amb descomptes a la nòmina en un màxim de 50 mensualitats improrrogables, amb els interessos que corresponguin.

S'estableix un import únic de reintegrament mensual en nòmina de 80 € fins exhaurir la quantitat total de la bestreta, que haurà d'ajustar-se a múltiple de 80.

Tindran preferència les sol·licituds destinades a qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social, compra o rehabilitació d'habitatge, pagaments improrrogables de la unitat familiar, etc. prèvia justificació corresponent.

Es prendran com a referència els següents criteris:

- Situació econòmica del treballador o treballadora en funció del grup en què estigui inclòs en la plantilla, i nombre de familiars al seu càrrec.

- Major facilitat de concessió com més petita sigui la quantitat sol·licitada.

No es concediran bestretes si se n'ha concedit una altra anteriorment i no han transcorregut sis mesos des del seu total reintegrament.

El nombre de bestretes concedides anteriorment i la quantitat, serviran com a criteri desfavorable respecte a peticions de personal municipal que ho demanin per primera vegada.

En circumstàncies molt especials, la Comissió Paritària estudiarà la possibilitat d'ampliar el límit màxim de la quantia.

En tot cas, l'empleat o empleada haurà d'acreditar la despesa amb les factures corresponents.

S'estableix un límit anual de 200.000 € per atendre aquest tipus d'ajudes per cada un dels exercicis 2010, 2011 i 2012.

Article 46. JUBILACIÓ

1. L'edat de jubilació forçosa del personal al qual afecta el present acord/conveni s'estableix als 65 anys, llevat que no es compti amb el període de carència suficient per accedir a la prestació.

2. Per la jubilació avançada voluntària dels empleats i empleades, en les situacions generades a partir del dia següent a la signatura del present conveni, l'Ajuntament premiarà amb una compensació econòmica segons el següent escalat:

✓ jubilació als 60 anys	27.346,00 €
✓ jubilació als 61 anys	24.641,00 €
✓ jubilació als 62 anys	21.636,00 €
✓ jubilació als 63 anys	19.232,00 €
✓ jubilació als 64 anys	13.227,00 €

o la part proporcional del temps que falti fins a complir els 65 anys.

La percepció de les esmentades compensacions econòmiques s'acreditaran des de la data de la sol·licitud de la jubilació amb un marge, almenys, d'un mes del compliment de l'edat corresponent.

Article 47. JUBILACIÓ PARCIAL

En cas d'existir acord entre empresa i l'empleat o empleada amb condició de personal laboral, aquest/a últim/a podrà accedir a la jubilació parcial d'acord amb les condicions establertes en [l'annex VIII](#) del present acord/conveni.

Totes les condicions establertes en aquest apartat de jubilació parcial restaran sotmeses a les possibles adaptacions per modificacions en la normativa de la Seguretat Social reguladora de la jubilació parcial.

Per norma general, les persones que hagin estat contractats com a rellevistes, a la finalització del contractes de relleu seran contractades interinament fins a la cobertura de la plaça del treballador

jubilat definitivament, llevat que per part de la Corporació i amb coneixement dels òrgans de representació dels treballadors, es consideri que cal obrir un nou procés de selecció per a la contractació, la reconversió de la plaça en un lloc nou de diferents característiques o l'amortització motivada del lloc de treball.

A petició del comitè d'empresa o de les seccions sindicals, s'informarà de les sol·licituds efectuades pels treballadors i treballadores municipals en el període que es sol·liciti sempre que no suposi duplicar o reiterar una informació ja facilitada anteriorment.

Article 48. FORMACIÓ

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors i de les treballadores. L'Ajuntament els la proporcionarà i els la facilitarà. Cada empleat o empleada té dret a 40 hores anuals de formació a càrrec de l'empresa.

La Comissió de Formació, òrgan paritari constituït per l'Ajuntament, els sindicats amb representació i els òrgans de representació del personal, serà l'encarregada de gestionar i desenvolupar la política de formació contínua amb les dotacions provinents de l'Ajuntament, els plans socials de la Mútua d'accidents de treball i/o altres fonts de finançament, així com la formació inclosa en el Pla Agrupat de Formació Contínua.

Anualment la Comissió de Formació realitzarà un estudi de les necessitats de formació professional personal orientada tant a la promoció vertical com a l'horitzontal relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins el projecte del treball global i de l'esquema organitzatiu. Per fer aquest estudi disposarà de la informació relacionada amb els cursos i formació del personal que es fan a càrrec de l'Ajuntament, programats o no per la pròpia Comissió.

La Comissió de Formació elaborarà i farà el seguiment del Pla de formació contínua que contindrà tant els cursos organitzats directament per l'Ajuntament, els organitzats dintre del Pla Agrupat i els procedents del Plans Socials de la Mútua d'Accidents.

Els plans de formació, tenint en compte les prescripcions del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament, impartiran continguts formatius sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i sobre la prevenció de la violència de gènere.

L'Ajuntament facilitarà la formació dels diversos col·lectius organitzant cursos propis o afavorint l'assistència a d'altres cursos externs.

Els cursos es faran preferentment en horari laboral.

L'Ajuntament facilitarà als empleats i empleades poder realitzar estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional mitjançant la distribució de la jornada, la preferència en elegir torns, hores a canvi de vacances, o reducció de jornada i retribució, en la mesura que el servei ho permeti.

La Comissió de Formació Contínua revisarà els procediments interns en la gestió de la formació, tenint en compte el PLIE, la Llei de Conciliació, EBEP i altres.

Es donarà preferència durant un any, en l'adjudicació de places per cursos de formació a qui s'hagi incorporat al servei actiu procedent del permís de maternitat, paternitat o violència de gènere, o a qui hagi reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Article 49. ESQUELES PER DEFUNCIÓ D'EMPLEATS O EMPLÉADES DE LA CORPORACIÓ

L'Ajuntament atindrà les despeses de publicació en diaris locals de les esqueles per la mort d'algun empleat o empleada municipals en actiu o que s'hagin jubilat dins del mateix any natural.

Article 50. SALUT LABORAL

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, els empleats i empleades tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, a observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legal i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:
 - a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
 - b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
 - c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
 - d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
 - e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada, i així ho determini el servei de vigilància de la salut.
 - f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.
2. La Corporació haurà de:
 - a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels empleats i empleades públics en aquesta tasca.

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

L'empleat o empleada públic està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.
 - b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut dels empleats, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
 - c) Informar regularment sobre l'absentisme laboral, els accidents en acte de servei i les seves causes, i els índexs de sinistralitat.

- d) Complir les obligacions previstes al Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i les mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball.

Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el Pla de seguretat, els procediments i els protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

- e) Tenir acabada l'avaluació de riscos psicosocials dels llocs de treball abans del 31 de desembre de 2011.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 51. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de seguretat i salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format pels delegats de prevenció i un nombre igual de membres designats per la Corporació.

1. Seran funcions d'aquest comitè:

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos en l'empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.
- b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.
- c) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, i també els procedents de la activitat del servei de prevenció, en el seu cas.
- d) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels empleats públics, a l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- e) Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.
- f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.
- g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants dels empleats públics de l'Ajuntament en el Comitè de seguretat i salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:
 - a) Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.
 - b) Informar i assessorar els empleats públics en matèria de seguretat i salut laboral.
 - c) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels empleats públics de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.
 - d) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent d'acord amb el que disposa la legislació, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.
 - e) Ser informats i consultats i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitat empresarials.
 - f) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la Corporació que no formi part del Comitè, i també els serveis d'assessorament tècnic intern o extern que siguin proposats per qualsevol de les parts.

Article 52. RECONeixEMENT MÈDIC

L'Ajuntament garantirà als empleats i empleades la vigilància del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, amb la periodicitat que determini el servei de vigilància de la salut.

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries en el supòsit que sigui imprescindible realitzar-les per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels empleats públics, o per verificar si l'estat de salut de l'empleat públic pot constituir un perill per si mateix, per als altres empleats o per a d'altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

El servei de vigilància de la salut donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió i del tipus de proves a realitzar.

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

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

Article 53. CAPACITAT DISMINUÏDA

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada a petició seva, sempre que sigui possible atenent les possibilitats organitzaves, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La Corporació haurà de vetllar per fer accessibles els locals i els llocs de treball als empleats públics amb condicions físiques disminuïdes i haurà de vetllar per eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la mobilitat física.

Article 54. PROTECCIÓ DE L'EMBARÀS

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les empleades públiques, 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 l'empleada pública 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 l'empleada pública o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, l'empleada pública haurà de ser traslladada a un altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de l'empleada pública 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 55. ROBA DE TREBALL

Els delegats de prevenció seran informats de la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut i de la determinació dels equips de protecció individual tal com determinin els informes de les avaluacions de riscos.

El lliurament del vestuari d'estiu s'efectuarà abans del dia 1 de maig i el d'hivern abans de l'1 de setembre.

En [l'annex V](#) del present acord/conveni s'especifiquen els col·lectius destinataris de la roba de treball.

Article 56. RESPECTE A LA INTIMITAT I LA DIGNITAT DELS EMPLEATS I EMPLEADES

L'Ajuntament i els representants dels empleats públics es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i la dignitat de l'empleat/da públic, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, sexe o orientació sexual.

Article 57. PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Per la prevenció de l'assetjament i la violència de gènere, en negociarà amb la representació legal dels empleats i empleades un protocol d'actuació que comprendrà, com a mínim, els següents principis:

- a) El compromís de l'Ajuntament de prevenir i no tolerar l'assetjament per qualsevol causa i la violència de gènere.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament per qualsevol causa, sens perjudici de l'establir en la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

El protocol d'actuació es desenvoluparà en el marc del Pla d'Igualtat, i un cop aprovat se'n farà difusió a tot el personal municipal.

Article 58. PLA D'IGUALTAT

L'Ajuntament elaborarà i aplicarà un Pla d'Igualtat destinat a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes que serà prèviament negociat amb els representants sindicals.

L'Ajuntament es compromet a eliminar qualsevol tipus de discriminació, directa i indirecta, per raó de gènere i a vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats entre les dones i homes de la seva plantilla.

Es crearà la Comissió d'Igualtat, de caràcter paritari, amb representació de l'empresa i dels representants sindicals que **negociarà** (es farà càrrec de) l'elaboració, el contingut i el seguiment del Pla.

Aquest Pla constarà de vàries fases:

Fase 1 Diagnosi: per conèixer la realitat concreta de l'empresa envers les possibles discriminacions directes i indirectes per raó de gènere, i poder així establir mesures de correcció. La Comissió d'Igualtat disposarà de la informació necessària que s'elaborarà sempre desagregada per sexes.

Fase 2 Programació/objectius: En aquesta fase es fixaran les mesures concretes d'intervenció en aquells àmbits que cal millorar en temes d'igualtat de gènere. S'establirà un programa d'actuació, amb el conjunt de les mesures relacionades i on es concretarà a cada una d'elles.

Fase 3 Implantació: En aquesta fase es fixaran els terminis d'implantació de les mesures establertes en la fase 2.

Article 59. ASSISTÈNCIA JURÍDICA

La Corporació garantirà l'assessorament permanent i la defensa jurídica de tots/es els empleats/des municipals que com a conseqüència de la seva activitat laboral tinguin algun litigi amb qualsevol persona física o jurídica aliena al propi Ajuntament, així com el pagament de les costes judicials i la tramitació dels recursos contra sentències condemnatòries, llevat dels supòsits en que l'empleat/da hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, acreditat mitjançant sentència judicial ferma. En cas de desacord de l'empleat/da podrà sol·licitar un informe a qualsevol dels òrgans de representació: Comitè d'Empresa, Junta de Personal o seccions Sindicals.

Quan un empleat o empleada municipal hagi d'assistir, fora del seu horari laboral, a una visita amb un/a advocat/ada designat/da per l'Ajuntament per a la preparació de l'actuació en algun litigi dels contemplats en el present article, podrà compensar el temps invertit aportant un document del professional que acrediti el temps de visita. No serà d'aplicació la compensació de doble temps per consideració de dia festiu.

CAPÍTOL VII

CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE LA POLICIA MUNICIPAL

Article 60. COMISSIÓ TÈCNICA LA POLICIA MUNICIPAL

Es crearà una Comissió Tècnica de la Policia Municipal, composta per part de l'empresa pel/per la Intendent, el/la regidor/a delegat/a de la Policia Municipal i un/a subinspector/a; i per part dels representants/es dels funcionaris i funcionàries, com a mínim, un membre de cadascuna de les seccions sindicals que formin part de la Junta de Personal i que siguin funcionaris o funcionàries del cos de la policia municipal de l'Ajuntament.

Aquesta Comissió es reunirà amb caràcter ordinari com a mínim una vegada al mes excepte que els seus membres acordin alguna altra periodicitat, i amb caràcter extraordinari a petició de qualsevol de les parts en representació de l'empresa o de les seccions sindicals, dins del termini de set dies laborables a partir de la petició, i en el dia i hora convinguts entre ambdues parts.

La finalitat d'aquesta Comissió és establir un diàleg entre el regidor/a delegat/da, els/les responsables del servei i els delegats i delegades sindicals.

Article 61. CONDICIONS RELATIVES A LA JORNADA LABORAL

Per garantir la seguretat, el descans i la professionalitat, entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent hauran de transcórrer un mínim de 12 hores, llevat dels casos d'excepcionalitat degudament acordats amb la Comissió Tècnica en que el mínim podrà ser fins a 10 hores.

El personal de la Policia Municipal estarà adscrit a la jornada perllongada de 40 hores sota les condicions que disposa l'article 8 del present acord/conveni.

En el servei de la Policia Municipal es contemplen les següents modalitats de jornada:

1. TORNS ORDINARIS

Entre els mesos de setembre i octubre la prefectura de la Policia Municipal donarà coneixement dels llocs amb torns ordinaris que calgui cobrir. Els agents podran sol·licitar integrar-se en aquests torns de forma voluntària, amb un compromís de permanència per les dues parts de dos anys des de la data d'entrada en el servei del torn.

En cas de restar vacants en la cobertura d'algun torn, aquest serà designat directament per la prefectura d'acord amb les necessitats del servei i la idoneïtat dels/de les agents per cada torn. Aquesta designació serà comunicada amb una antelació mínima de 30 dies i tindrà una durada màxima d'un any. Prèviament a la publicació dels torns a cobrir, se'n donarà coneixement a la representació sindical a través de la Comissió de Seguiment de la Policia Municipal.

1.1. Jornada continuada de matí, tarda o nit.

Per la jornada amb dedicació de 40 hores la distribució serà de 6 a 14 hores en torn de matí, de 14 a 22 hores en torn de tarda i de 22 a 6 hores en torn de nit.

Es reorganitzarà el servei per tal que es puguin alternar dos caps de setmana de festa per un de treball, i es prendran les mesures necessàries per a que sigui aplicable a partir d'octubre de 2010 sempre i quan les necessitats del servei ho permetin. Aquesta reorganització comportarà que els torns disposin dels següents efectius mínims:

- 15 agents en el torn de matí
- 18 agents en el torn de tarda
- 12 agents en el torn de nit

2. TORNS ESPECIALS

Entre els mesos de setembre i octubre la prefectura de la Policia Municipal donarà coneixement dels llocs amb torns especials que calgui cobrir. Els agents podran sol·licitar integrar-se en aquests torns de forma voluntària, amb un compromís de permanència per les dues parts de dos anys des de la data d'entrada en el servei del torn.

En cas de restar vacants en la cobertura d'algun torn, aquest serà designat directament per la prefectura d'acord amb les necessitats del servei, la idoneïtat dels/de les agents per cada torn i l'antiguitat de la sol·licitud. Aquesta designació serà comunicada amb una antelació mínima de 30 dies i tindrà una durada màxima d'un any. Prèviament a la publicació dels torns a cobrir, se'n donarà coneixement a la representació sindical a través de la Comissió Tècnica.

2.1. – Secció de motoristes i d'ordre públic

Aquesta secció es dividirà en dos grups en horari partit de 10 hores, que s'alternaran en una setmana de treball i una altra de festa. Aquesta distribució de l'horari inclou la compensació de vacances, assumptes propis i festius de tots/es els/les integrants de la secció.

Cada grup es distribuirà en tres torns horaris que cobriran de la següent manera:

De 08,00 h a 14,00 h i de 15,30 h a 19,30 h
De 09,00 h a 13,00 h i de 15,00 h a 21,00 h
De 09,30 h a 15,00 h i de 16,30 h a 21,00 h

En els casos que, degut a les necessitats del servei, els/les agents superin puntualment la jornada ordinària, es podrà recuperar l'excés mitjançant la compensació d'hores en altres jornades de treball acordades amb la direcció del servei, o el pagament en concepte d'hores extraordinàries.

Els integrants d'aquesta secció no estaran afectats per les dates o pel nombre de mobilitzacions descrites a l'article 59, però estaran a disposició del servei per a les mobilitzacions relacionades amb serveis d'ordre públic de caràcter extraordinari.

2.2. Unitat de Relacions amb la Comunitat

2.2.1. Agents de barri

La jornada es distribuirà en torn partit de 8 hores, de dilluns a divendres, amb horari genèric de 9 hores a 19 hores, en una franja horària compresa entre les 9 hores i les 21 hores amb un descans durant la jornada mínim d'una hora i màxim de dues hores. La Comissió Tècnica estudiarà altres distribucions en funció de les necessitats del servei pròpies de cada barri i dintre de la franja horària abans descrita, per que siguin traslladades a la Comissió Paritària de l'Acord/Conveni.

2.2.2. Oficina d'Atenció a la Víctima

La jornada es distribuirà en torn partit de 8 hores els dies feiners, amb horari genèric de 9 hores a 19 hores amb un descans de dues hores al migdia que s'adaptarà a les necessitats del servei, essent previst de 14 hores a 16 hores. La resta del temps (de 19 a 9 hores i els dies festius) un dels agents de l'Oficina estarà de guàrdia. Aquesta distribució serà per setmanes alternes i, en cas de donar-se situacions excepcionals o imprevistes, no es podrà estendre més de dues setmanes seguides.

2.2.3. Oficina de Mediació i Programes

La jornada es distribuirà en torn partit de 8 hores, de dilluns a divendres, amb horari genèric de 9 hores a 14 hores i de 16 hores a 19 hores, que podrà ser modificat segons les necessitats de les tasques assignades.

2.3. Unitat Central

2.3.1. OAC i Central d'Operacions.

Aquesta secció es dividirà en quatre grups en horari partit de 10 hores, prestades de dilluns a diumenge, que s'alternaran en una setmana de treball i una altra de festa, amb els següents torns horaris:

Dos grups diürns amb tres torns horaris:

De 7,00 a 13,00 i de 15,00 a 19,00

De 8,00 a 14,00 i de 16,00 a 20,00

De 9,00 a 15,00 i de 17,00 a 21,00

Dos grups nocturns en horari de 10 hores continuades, de 21,00 a 7,00.

Aquesta distribució de l'horari inclou la compensació de vacances, assumptes propis i festius de tots/es els/les integrants de la secció.

2.3.2. Patrulla d'atestats i oficina de suport

Tres grups en horari de matí, tarda i nit de dilluns a divendres:

De 06,30 a 14,30

De 14,00 a 22,00

De 22,00 a 06,00

Els dissabtes treballarà un dels dos grups amb horari partit de 8 hores, de 9'30 a 14'30 i de 17,00 a 20,00. El diumenge d'aquesta setmana el grup que treballa el dissabte estarà de reten.

El treball en dissabte es compensarà amb un dia de festa la setmana següent, o en un altra moment si és necessari d'acord amb les necessitats del servei.

Als integrants dels grups de matí i tarda se'ls assignarà el complement especial de torn de 10 hores per tal de compensar el reten dels diumenges i la disponibilitat per cobrir absències no previstes i vacances del personal de l'OAC i Central d'Operacions.

2.3.3. Oficina d'agent notificador

De dilluns a divendres en horari partit de 8 hores, de 8'00 a 13'00 i de 14'00 a 17'00.

2.4. – Secció d'investigació i seguretat

Degut a les característiques especials del treball, els agents s'adequaran als horaris segons els serveis a desenvolupar.

En el cas que per circumstàncies imprevistes algun dels torns contemplats en aquest article quedés desatès de forma temporal, i no sigui possible cobrir-ho amb la reorganització dels torns establerts en aquell moment, la prefectura de la Policia Municipal podrà determinar els/les agents que hauran de cobrir el serveis en cas de necessitat inajornable, interès públic i/o seguretat pública. Aquestes assignacions seran pel temps indispensable per cobrir la necessitat originada.

Article 62. PERMISOS

Per la concessió dels permisos es posarà en consideració que es trobin garantits els mínims indispensables per a la cobertura dels serveis, que hauran de ser determinats de forma justificada per la Prefectura, i posat en coneixement a la Comissió Tècnica.

Article 63. ASSISTÈNCIES A JUDICIS

Quan un/a agent, fora del seu horari de treball, hagi d'assistir a unes diligències judicials, li seran acreditades tres hores de serveis extraordinaris diürns.

En el cas que l'assistència a les diligències judicials s'hagués de realitzar en un dia de festa de l'agent o en el seu període de vacances, els serveis extraordinaris es computaran com diürns festius, tant si les hores es retribueixen com si es compensen amb hores o dies de descans.

En el cas que les diligències judicials siguin dins el període de vacances de l'agent, des de la Prefectura de la policia es comunicarà al jutjat corresponent aquesta incidència per tal d'excusar la seva compareixença. Si el jutjat requerís igualment la compareixença de l'agent, s'aplicarà el criteri del paràgraf anterior per a la retribució o compensació de les hores d'assistència.

Si un/a agent del torn de nit ha de comparèixer a una assistència judicial, podrà optar entre finalitzar la seva jornada a les 2'00 hores del dia de l'assistència judicial o de l'endemà sempre que sigui possible d'acord amb les necessitats del servei, o be realitzar normalment la seva jornada i cobrar les tres hores de serveis extraordinaris corresponents a l'assistència.

Per poder percebre més d'una assistència judicial en un mateix dia, caldrà que entre les dues assistències hi hagi una diferència mínima de dues hores, que s'acreditarà amb l'hora que consti al document de la citació judicial.

La Comissió Tècnica analitzarà les peticions de permisos per assumptes propis que es sol·licitin quan un cop rebuda una notificació per una assistència judicial en un dia laborable de l'agent, aquest sol·liciti un permís per assumptes propis o per qualsevol altra causa per tal de beneficiar-se del pagament de les hores extraordinàries per l'assistència judicial.

Caldrà aportar el justificant de la compareixença a l'assistència judicial en el termini màxim de 10 dies naturals.

El personal que hagi d'assistir prèviament a visites amb lletrats fora del seu horari laboral per assumptes relacionats amb la seva feina d'acord amb el contingut d'aquest article, seran retribuïts amb 1 hora de serveis extraordinaris diürns per cada visita, i no tindran dret a la compensació de

temps establerta en el segon paràgraf de [l'article 59](#) del present acord/conveni. Caldrà que aportin un document del professional que acrediti el temps de visita.

Article 64. COMPLEMENTES PER TORN DE TREBALL

1. Secció de tarda. Els/les agents i caporals adscrits a aquesta secció percebran un complement de festius de 62,68 € mensuals pel fet de treballar els dissabtes a la tarda.
2. Unitat de Relacions amb la Comunitat. Els agents i caporals adscrits a aquesta secció percebran el complement de jornada partida amb les condicions establertes en els articles 7.10 i 23 del present acord/conveni..
3. Torn de nit, Patrulla d'Atestats de nit, OAC i Central d'Operacions de nit. Els agents, caporals i sergents adscrits a aquestes seccions percebran els següents complements mensuals en concepte de nocturnitat: En l'àmbit de la Comissió Tècnica es discutirà la redistribució d'aquest complement.

Agents	299,74 €
Caporals	369,61 €
Sergents	439,46 €

4. Secció d'Investigació i Seguretat. Els agents i caporals adscrits a aquesta secció percebran un complement d'horari especial de les següents quantitats:

Agents	299.74
Caporal	369.71

En l'àmbit de la Comissió Tècnica es discutirà la redistribució d'aquest complement.

5. Unitat de Motoristes, OAC i Central d'Operacions, Patrulla d'Atestats i Oficina de Suport de dia.

Els agents i caporals adscrits a aquestes seccions percebran un complement de 204,71 € pel torn especial de 10 hores:

Els sergents adscrits a aquestes seccions percebran un complement de 234,91 € pel torn especial de 10 hores.

En l'àmbit de la Comissió Tècnica es discutirà la redistribució d'aquests complements.

6. Els sots-inspectors, per les particularitats de flexibilitat i adaptació a diferents torns en el desenvolupament del seu càrrec, percebran el complement especial de 439,46 €.

Article 65. COMPLEMENT DE POLIVALÈNCIA

El personal de la policia municipal percebrà un complement de polivalència per un import de 109,47 € mensuals per efectuar tasques que no corresponen pròpiament a la policia municipal, i que han de ser assumides eventualment en situacions de necessitat per no haver estat cobertes per altres serveis o per les quals no existeixen dotacions o equips per portar-los a terme.

Article 66. COMUNICACIÓ DE SERVEIS EXTRAORDINARIS

Qualsevol servei extraordinari en que calguin més agents dels que estan de servei en la jornada corresponent, es comunicarà en el plafó d'anuncis mitjançant nota informativa per a tots els agents de la plantilla.

Si aquest servei és programat, s'anunciarà amb una antelació de 8 dies en el mateix plafó, i es comunicarà a totes les seccions a través dels corresponents comandaments, i si dones el cas que aquest servei no és programat, s'anunciarà immediatament al plafó i es seguiria el mateix tràmit de comunicació.

Article 67. UNITAT DE PLANIFICACIÓ

Abans de finalitzar la vigència del present acord/conveni, es crearà una unitat de planificació que gestionarà els quadrants anuals de totes les unitats, així com els dies d'assumptes propis, mobilitzacions, vacances, serveis extraordinaris, etc.

Article 68. MOBILITZACIONS

Els agents i comandaments de la Policia Municipal podran ser mobilitzats durant el transcurs de l'any un màxim de quatre vegades. Una mateixa persona no podrà ser mobilitzada més d'una vegada dins un període de trenta dies consecutius, llevat que ho faci amb caràcter voluntari i atenent a raons de manca d'efectius.

Per cada mobilització es retribuirà a l'agent o comandament amb un mínim de 4 hores extraordinàries, i només excepcionalment podrà ser obligat a realitzar altres tasques diferents per les que ha estat mobilitzat.

A través de la Comissió Tècnica es determinaran criteris d'assignació en les mobilitzacions per tal que la càrrega general de serveis sigui, respecte al treball en dies festius, el més equitativa possible.

Article 69. FORMACIÓ

Sempre que sigui possible i l'organització del curs ho permeti, la formació continuada de caràcter obligatori s'efectuarà en horari laboral ordinari de les 8 a les 15 hores. En cas que no sigui possible, s'adaptarà el torn horari dels/de les agents afectats/des per a que causi els mínims trastorns possibles els dies de formació. La Comissió Tècnica tindrà coneixement del programa de formació abans del seu anunci.

Article 70. SUPORT PSICOLÒGIC

Es posarà a disposició de tot el personal de la Policia Municipal un equip d'assessorament psicològic, per tractar possibles afeccions que els agents i comandaments considerin que estan relacionades amb el desenvolupament de les seves funcions.

Article 71. PRÀCTIQUES DE TIR

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

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

Les pràctiques de tir hauran d'ésser dirigides i monitoritzades per un monitor de tir, ja sigui propi o aliè a la plantilla de la Policia Local i en unes instal·lacions adequades per a la pràctica de tir. L'Ajuntament haurà de facilitar els mitjans tècnics adients per a la realització de les esmentades pràctiques.

Es podran fer pràctiques de tir de caràcter voluntari i fora de les hores de servei.

S'impartirà una formació adequada en coneixement de l'arma i en pràctiques de tir a tots als agents de nou ingrés i a aquells altres membres de la policia als quals se'ls canviï el model d'arma per un de nou.

Article 72. DEFENSA EXTENSIBLE

A tot el personal de la Policia Municipal que superi el corresponent curs de formació, se li entregarà com a dotació reglamentària una defensa extensible.

Article 73. GUARDONS I MÈRITS

La Comissió Tècnica elaborarà abans del dia 15 de gener de cada any una proposta de condecoracions i mèrits pel personal de la Policia Municipal, que seran entregats en la festivitat de Sant Sebastià.

Per l'elaboració d'aquesta proposta s'incorporaran a la Comissió Tècnica la resta de sots-inspectors, un sergent i un caporal designats per la prefectura.

La proposta de la Comissió serà tramesa a l'alcalde/essa, que haurà de donar el vist i plau definitiu als atorgaments proposats.

Abans de finalitzar el termini d'aquests acord/conveni aquesta Comissió redactarà un Reglament Intern de Guardons i Mèrits de la Policia Municipal de Girona.

Article 74. SEGONA ACTIVITAT

Durant la vigència del present acord/conveni la comissió tècnica estudiarà i desenvoluparà una proposta de condicions per regular l'accés a la segona activitat.

Article 75. VESTUARI

S'haurà de proporcionar anualment a tota la plantilla de la Policia Municipal el vestuari i equipament necessari pel desenvolupament del seu treball, dins del mes d'abril el d'estiu i del més de setembre el d'hivern i ha de ser suficient i adequat pel desenvolupament de les funcions.

Les característiques i quantitats de la roba de treball seran acordades en l'àmbit de la comissió tècnica.

CAPÍTOL VIII

DEURES DELS EMPLEATS I LES EMPLEADES PÚBLICS I CODI DE CONDUCTA

Article 76. DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS I CODI DE CONDUCTA

Els empleats públics han de desenvolupar amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta regulats en els articles següents.

Els principis i regles establerts en aquest capítol informen la interpretació i aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

Article 77. PRINCIPIIS ÈTICS

1. Els empleats públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.
2. La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, de client o qualssevol altres que puguin topar amb aquest principi.
3. Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.
4. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
5. S'han d'abstenir en els assumptes en què tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.
6. No han de contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan això pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.
7. No han d'acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.

8. Han d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilar la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.

9. No han d'influir en l'agilitació o resolució de tràmit o procediment administratiu sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscabament dels interessos de tercers.

10. Han de complir amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si s'escau, resoldre dins el termini escaient els procediments o expedients de la seva competència.

11. Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no només de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualssevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

12. Han de guardar secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, mantenir la deguda discreció sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no poden fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Article 78. PRINCIPIS DE CONDUCTA

1. Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics.

2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de forma diligent, complint la jornada i l'horari establerts.

3. Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.

4. Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

5. Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.

6. S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.

7. Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables posteriors.

8. Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.

9. Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.

10. Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes es pot preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.

11. Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

CAPÍTOL IX

CONDICIONS SINDICALS

Article 79. DRETS SINDICALS

Els drets sindicals i les competències del Comitè d'Empresa, de la Junta de Personal i de les Seccions Sindicals són els reconeguts per la legislació vigent: Estatut dels Treballadors i el seu desenvolupament, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva, Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i altres disposicions que hi siguin d'aplicació, a més del que es descriu en l'articulat d'aquest conveni.

A més, cada una de les seccions sindicals amb representació tindrà dret a realitzar quatre reunions a l'any, amb una durada màxima de nou hores anuals, que s'hauran de realitzar al començament o al final de la jornada de treball, amb comunicació prèvia a l'empresa amb una antelació mínima de 10 dies. Si en un determinat exercici les seccions sindicals no han exhaurit el total de les nou hores, es podran acumular per al següent exercici un màxim de cinc hores de reunions pendents, que no podran ser acumulables per altres exercicis següents.

Article 80. CRÈDIT D'HORES SINDICALS

El nombre d'hores sindicals per representant/a i mes s'estableix en 40 en funció del col·lectiu d'empleats i empleades representats/des. Es reconeix la possibilitat d'acumulació d'hores sindicals anuals entre membres del Comitè d'Empresa, de la Junta de personal i dels Delegats LLOLLS d'un mateix sindicat, a favor d'alguns/es dels/de les representants en els termes expressats en la normativa legal vigent. Per això, es disposarà d'una bossa d'hores anual on s'hi comptabilitzin la suma d'hores de tots els representants sindicals de cada sindicat per a un mateix any no acumulable d'un any a l'altre.

Els/les delegats/des sindicals LLOLLS tindran dret a un crèdit de 40 hores mensuals.

S'estableix un crèdit addicional de 15 hores mensuals addicionals per als delegats i les delegades de prevenció en matèria de seguretat i salut. Per als delegats i les delegades de prevenció que no tinguin la condició de representant dels treballadors i treballadores, el crèdit serà de 25 hores mensuals. Aquest crèdit queda exclòs de la possibilitat d'acumulació establerta en el primer paràgraf d'aquest article.

El temps de crèdit horari, en el cas que no abasti una jornada de treball sencera, es computarà pel temps efectiu d'absència del lloc de treball, és a dir, des del moment en que la persona s'absenta del lloc de treball fins que hi torna si és en una mateixa jornada, o fins al moment que s'incorpora a la feina en el cas que hagi iniciat la jornada amb còmput de crèdit sindical.

La utilització de les hores sindicals haurà de ser comunicada amb caràcter previ a través del tràmit de la Porta del Treball, especificant si es tracta d'hores pròpies o d'hores acumulades per cessió d'un/a altra representant dels treballadors. Es procurarà efectuar el preavís amb un mínim de 48 hores d'antelació.

Igualment hauran de ser comunicats amb caràcter previ a través de la Porta del Treball els permisos retribuïts per funcions sindicals que no siguin computables al crèdit d'hores sindicals (citacions de l'empresa, sessions negociadores del conveni, etc.)

Els membres dels òrgans de direcció de les seccions sindicals que no tinguin la condició de representants sindicals, membres del Comitè d'Empresa o de la Junta de Personal o delegats LLOLLS, disposaran de dues hores mensuals per assistir a les reunions dels òrgans de direcció de les seccions sindicals.

Article 81. ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DELS EMPLEATS/DES PÚBLICS

Els òrgans de representació dels empleats/des públics disposaran cada un d'ells d'una sala de reunions a l'edifici consistorial, amb telèfon i una extensió telefònica pròpia, de material d'oficina, d'un arxivador amb pany, i un equip informàtic d'ordinador i impressora connectats a la xarxa. Per a les despeses de material d'oficina i altra material fungible similar que precisin, s'habilitarà en el Capítol I una quantitat de **1.200 €** per cada un dels dos òrgans i per cada un dels exercicis, 2010, 2011 i 2012. Per això s'assignarà una partida específica per aquest concepte, que podran gestionar sense necessitat d'autorització prèvia, havent tant sols d'informar sobre el motiu i finalitat de les despeses que s'efectuïn. En cap cas es podrà destinar aquesta dotació a finalitats dirigides a impulsar de forma efectiva actuacions litigioses contra el propi Ajuntament.

Les quantitats que no hagin estat gastades en un exercici, podran acumular-se a l'exercici següent. En cas de no ser exhaurides en el nou exercici, no podrà acumular-se una quantitat superior al doble de la dotació anual.

Dintre de les seves hores sindicals els/les secretaris/es del Comitè d'Empresa i de la Junta de Personal podran fer ús dels mitjans al seu abast pel suport administratiu a la seva activitat, inclosos els del seu lloc de treball.”

Article 82. SECCIONS SINDICALS

Les Seccions sindicals disposaran cada una d'elles d'una sala de reunions a l'edifici consistorial, amb telèfon i una extensió telefònica pròpia, de material d'oficina, d'un arxivador amb pany, i un equip informàtic d'ordinador i impressora connectats a la xarxa.

Per a les despeses de material d'oficina i altra material fungible similar que precisin cada una de les diferents seccions sindicals representades a l'Ajuntament, s'habilitarà en el Capítol I una quantitat de **600 €** per a cada una d'elles i per a cada un dels exercicis **2010, 2011 i 2012**. Per això s'assignarà una partida específica per aquest concepte, que podran gestionar sense necessitat d'autorització prèvia, fent tant sols informes sobre el motiu i finalitat de les despeses que s'efectuïn. En cap cas es podrà destinar aquesta dotació a finalitats dirigides a impulsar de forma efectiva actuacions litigioses contra el propi Ajuntament. Aquesta quantitat s'entén com a única per a cada secció, no poden ser motiu d'increment o de duplicació en el cas que s'inclouï en les condicions que es puguin acordar en altres convenis o pactes referits al personal laboral.

Les quantitats que no hagin estat gastades en un exercici, podran acumular-se a l'exercici següent. En cas de no ser exhaurides en el nou exercici, no podrà acumular-se una quantitat superior al doble de la dotació anual.

Dintre de les seves hores sindicals els/les Secretaris/es Generals de cada Secció Sindical podran fer ús dels mitjans al seu abast pel suport administratiu a la seva activitat, inclosos els del seu lloc de treball.

Cada una de les seccions sindicals disposarà d'un màxim de nou hores anuals per reunions amb els seus afiliats i afiliades.

També es disposarà d'un màxim de divuit hores anuals per cada secció sindical per realitzar reunions de caràcter general o sectorial.

Totes aquestes reunions s'hauran de realitzar al començament o al final de la jornada de treball, amb comunicació prèvia a l'empresa amb una antelació mínima de 10 dies.

Per cada central sindical amb representació a l'ajuntament que reuneixi conjuntament les tres de les quatre condicions de representativitat següents;

- a) Ser més representatiu a nivell d'empresa, d'acord amb el que estableix la LLOLLS.
- b) Ser més representatiu a nivell autonòmic, d'acord amb el que estableix la LLOLLS.
- c) Ser més representatiu a nivell estatal, d'acord amb el que estableix la LLOLLS.
- d) Comptar amb un mínim de cinc representants entre la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa.

Es tindrà dret que un delegat de personal de cada una d'aquestes seccions tingui dret al gaudi del 50% de les hores ordinàries de la jornada de treball per al desenvolupament de les funcions pròpies del seu càrrec electiu a nivell comarcal o superior.

Article 83. ASSEMBLEES GENERALS

El Comitè d'Empresa i/o la Junta de personal podran convocar assemblees dins l'horari laboral fins a un màxim de 18 hores anuals.

Per convocar una assemblea s'han de complir els requisits següents:

- a) Comunicar la realització de l'assemblea, en el cas que sigui general, amb una antelació de 10 dies hàbils a la celebració a l'Àrea d'Administració i Règim Interior.
- b) Un escrit en el qual s'ha d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea l'ordre del dia i les dades de qui convoca.

Si 48 hores abans de la realització de l'assemblea la Corporació no formula cap objecció motivada, es podrà fer sense cap altre requisit.

Article 84. MITJANS INFORMÀTICS

Les Seccions Sindicals, el Comitè d'Empresa i la Junta de Personal disposaran d'un espai a la Porta del Treball per a la gestió i difusió de la informació sindical en els seus respectius àmbits de representació.

Es podrà utilitzar el correu electrònic per l'enviament de comunicacions a diferents àmbits de l'Ajuntament. S'intentarà limitar al màxim l'enviament de correus massius, i en tot cas, si aquests han de contenir documents adjunts, serà a través de links amb documents habilitats en els respectius espais a la Porta del Treball.

CAPÍTOL X

RÈGIM DISCIPLINARI

El règim disciplinari dels empleats públics al servei de l'Ajuntament de Girona s'ajustarà a allò que disposa la llei 7/2007, la normativa aplicable i el present Acord/Conveni

Article 85. FALTES

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus.

1. 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 del Ajuntament.
- 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 sense causa justificada de fins a cinc dies al mes.
- f) La descurança o 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 requereixin la compatibilització prèvia.
- h) La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.
- i) L' incompliment dels sistemes de control de presència, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- j) No lliurar la baixa per malaltia en el termini de cinc dies naturals des de la data de la mateixa.
- k) L' incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat o empleada, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- l) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral sense causa justificada .
- m) L' incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dins del seu àmbit de competències i responsabilitat sempre que no repercuteixi negativament en el servei.

2. Faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors relatives a la tasca pròpia del lloc de treball, dins els límits que reglamentàriament s'assenyalin.

- b) La falta repetida de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.
- c) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, representi un mínim de deu hores al mes.
- d) La manca de consideració envers el públic o el personal al servei de la Corporació.
- e) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
- f) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels seus subordinats.
- g) El fet de causar, per negligència o mala fe, danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- h) L'atemptat greu contra la dignitat dels seus companys/es de treball o de l'Administració.
- i) La utilització o la publicació indegudes de dades de les quals tingui coneixement per raó del seu treball. (Aquest és molt greu d'acord amb l'EBEP, punt e)
- j) L'exercici d'activitats compatibles (abans posava incompatibles) amb el desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- k) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- l) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball, alterant els elements de control de presència o de qualsevol altra forma.
- m) La pertorbació greu del servei.
- n) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.
- o) La reincidència en les faltes lleus quan l'afectat o afectada hagi estat advertit, amonestat o sancionat per la seva comissió.
- p) L' incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan se'n puguin derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels treballadors afectats.
- q) La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant dos o tres dies en un període de tres mesos.
- r) L'incompliment del deure de reserva professional pel que fa als assumptes que coneix en raó de les funcions que li són encomanades, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- s) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels seus superiors per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.
- t) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
- u) En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador.

3. Faltes molt greus

- a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució Espanyola i a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya , en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei i no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin 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 en provoqui la difusió o el coneixement indegut.
- g) L' incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o les instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- 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 del Parlament de Catalunya.
- p) La persecució laboral.
- q) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o del Parlament o pel Conveni col·lectiu en el cas del personal laboral.

Article 86. SANCIONS

Per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:

- a) Separació del servei dels empleats/des públics, que en el cas dels empleats/des públics interins comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exercien.
- c) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasl·lat forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
- e) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- f) Apercebiment.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

Escau la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o la reincidència i el grau de participació

Per la comissió de faltes lleus es podran imposar les següents sancions:

- L'amonestació.
- La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, fins a quinze dies.
- El trasllat del lloc de treball
- La deducció proporcional de les retribucions només per faltes de puntualitat i d'assistència lleus.

Article 87. TRAMITACIÓ

Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però en tot cas, es donarà audiència al treballador inculpat perquè pugui fer al·legacions en el termini de tres dies.

A petició dels interessats les Seccions Sindicals podran intervenir en el règim disciplinari en el moment de l'audiència a l'interessat i en el moment de la proposta de resolució, i podran estar presents en les diligències de les declaracions i la pràctica de proves.

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes greus o molt greus es donarà audiència a l'interessat per un termini de deu dies perquè formuli al·legacions i proposi prova.

En el cas que sigui admesa la prova proposada es nomenarà a la persona encarregada del seu tràmit amb suspensió dels terminis de prescripció.

Transcorregut aquest termini es dictarà la corresponent resolució, la qual haurà de ser comunicada per escrit a l'empleat/ada, fent-hi constar els fets que l'han motivada, la data en què va tenir lloc; referència a l'article i apartat de l'Acord/Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu, qualificació de la falta; sanció adoptada i moment en què es farà efectiva.

Article 88. LA PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES I SANCIONS

Les infraccions molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les imposades per faltes greus al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.

El termini de prescripció es comença a comptar des que s'hagi comès la falta, i des del cessament de la comissió quan es tracti de faltes continuades.

El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Al personal temporal, tant funcionari com laboral, li caldrà acreditar com a mínim un any d'antiguitat a l'Ajuntament de Girona per tenir dret a les condicions que determinen els següents articles:

- Art. 17.1 - Permisos i reduccions de jornada
- Art. 21 - Retribucions diferides: Pla de Pensions
- Art. 23 - Complement de productivitat/assiduitat
- Art. 39 - Ajudes per audiòfons i altres
- Art. 40 - Ajudes per familiars amb disminució
- Art. 41 - Beques per estudis
- Art. 43.1 - Pòlissa d'assegurança per mort, incapacitat permanent absoluta i incapacitat total. Amb efectes de l'1 de gener de 2011.

Les condicions d'aplicació de l'acord/conveni al personal alumne d'Escoles Taller, Cases d'Oficis o altres programes amb contractes formatius, i a les persones contractades per Plans d'Ocupació, s'acordaran en l'àmbit de la Comissió Paritària tenint en compte la seva normativa reguladora específica.

Per l'aplicació dels articles següents caldrà tenir la condició de personal fix de plantilla:

- Art. 17.2 - Excedències voluntàries
- Art. 18 - Llicències
- Art. 22 - Complement personal
- Art. 45 - Bestretes de retribucions
- Art. 46.2 - Jubilació avançada

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

Atenent a les especials dificultats de gestió que poden comportar l'aplicació de les condicions pactades en aquest conveni, s'acorda que els efectes econòmics dels diferents articles, a falta

d'una altra determinació concreta, podran ser aplicats en un termini de fins a tres mesos des de la data de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

DISPOSICIÓ FINAL

Una vegada signat l'acord/conveni per ambdues parts i aprovat pel Ple Municipal, es remetrà als serveis territorials de treball a efectes de registre, publicació en el DOGC, i entrada en vigor. Els seus efectes seran a partir del dia següent de la seva signatura, a excepció dels articles en que s'estableixi un altra termini.

ANNEX I

TAULA D'IMPORTS DE RETRIBUCIONS BÀSIQUES I COMPLEMENT DE DESTÍ ANY 2010

	<u>Sou base</u>	<u>Trienni</u>
Grup A1	1.161,30	44,65
Grup A2	985,59	35,73
Grup B	855,37	31,14
Grup C1	734,71	26,84
Grup C2	600,75	17,94
Grup E	548,47	13,47

Complement de destí

Nivell 11	250,12
Nivell 12	273,75
Nivell 13	297,39
Nivell 14	321,06
Nivell 15	344,67
Nivell 16	368,34
Nivell 17	391,92
Nivell 18	415,56
Nivell 19	439,21
Nivell 20	462,84
Nivell 21	498,26
Nivell 22	536,67
Nivell 23	575,16
Nivell 24	613,60
Nivell 25	652,07
Nivell 26	734,94
Nivell 27	837,73
Nivell 28	876,21
Nivell 29	914,66
Nivell 30	1.019,73

Intervals de nivell de l'Ajuntament de Girona

<u>Grup</u>	<u>Mínim</u>	<u>Màxim</u>
A1	24	30
A2	21	24
C1	18	22
C2	16	18
AP	13	14

ANNEX II

RETRIBUCIONS ANY 2010 DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE GIRONA

<i>PLAÇA</i>	<i>CD</i>	<i>SOU BASE</i>	<i>COMPL. DESTÍ</i>	<i>RESP.</i>	<i>POL.</i>	<i>E.D.T.</i>	<i>INCOMP.</i>	<i>C.E.G.</i>	<i>TOTAL</i>
Grup A1									
Secretari/a	30	1.161,30	1.019,73	1.997,99		783,55		542,55	5.505,12
Interventor/a	30	1.161,30	1.019,73	1.997,99		783,55		542,55	5.505,12
Tresorer/a	30	1.161,30	1.019,73	1.814,79		694,95		542,55	5.233,32
Vicesecretari/a	30	1.161,30	1.019,73	1.204,78		545,87		542,55	4.474,23
Viceinterventor/a	30	1.161,30	1.019,73	1.204,78		545,87		542,55	4.474,23
Intendent PM	28	1.161,30	876,21	734,45	109,46		404,07	581,81	3.867,31
Cap Servei	28	1.161,30	876,21	734,45				581,81	3.353,77
Eng.Arquit.	26	1.161,30	734,94	487,40		389,01		481,27	3.253,92
Arquit.Cap.S.	26	1.161,30	734,94	609,29		389,03		481,27	3.375,83
Cap Secció	26	1.161,30	734,94	299,03				540,57	2.735,84
Adjunt Sec.	24	1.161,30	613,60	224,24				454,43	2.453,58
Tècnic A.G.	24	1.161,30	613,60					475,94	2.250,84
PLAÇA	CD	SOU BASE	COMPL. DESTÍ	RESP.	POL.	E.D.T.	INCOMP.	C.E.G.	TOTAL
Grup A2									
Cap Secció	24	985,59	613,60	249,15				435,39	2.283,73
Directora E.B.	23	985,59	575,16	79,78				401,29	2.041,82
Adj.Sec.Informàtica	23	985,59	575,16	149,51		418,79		421,05	2.550,09
Adj.Secció	23	985,59	575,16	149,51				421,05	2.131,31
Tècnic/a Resp. Prevençió	23	985,59	575,16	149,51		295,62		421,05	2.426,93
Analista-Programador	21	985,59	498,26	79,78		418,79		419,68	2.402,10
Assistent Social	21	985,59	498,26					419,68	1.903,53

Inspector/a	21	985,59	498,26					379,38	1.863,23
Inspector/a Rendes	21	985,59	498,26			202,78		379,39	2.066,01
Tècnic/a de grau mitjà	21	985,59	498,26					386,73	1.870,58
Educador/a	21	985,59	498,26					386,73	1.870,58
ATS	21	985,59	498,26					386,73	1.870,58
Secretària Escola Bressol	21	985,59	498,26	79,78				386,73	1.950,36
PLAÇA	CD	SOU BASE	COMPL. DESTÍ	RESP.	POL.	E.D.T.	INCOMP.	C.E.G.	TOTAL
Grup C1									
Sots-inspector/a Policia	22	734,71	536,67	322,16	109,47		404,07	392,04	2.499,11
Sergent	20	734,71	462,84	248,12	109,47		404,07	329,03	2.288,24
Sobrest-Top.	20	734,71	462,84	124,58		339,87	0,00	354,85	2.016,84
Adjunt Secció	20	734,71	462,84	124,58			0,00	345,99	1.668,12
Cap Negociat	19	734,71	439,21	79,78			0,00	341,61	1.595,31
Delineants	19	734,71	439,21				0,00	331,88	1.505,80
Encarregats	19	734,71	439,21	79,78	70,38		0,00	341,60	1.665,68
Encarregats	19	734,71	439,21	79,78	133,79		0,00	341,60	1.729,09
Encar.Inst.Esportives	19	734,71	439,21	79,78			0,00	341,60	1.595,30
Coordinador Esports	18	734,71	415,56				0,00	324,93	1.475,20
Programador Inf.	18	734,71	415,56			377,73	0,00	323,32	1.851,32
T.Aux. Informàtica	18	734,71	415,56			295,61	0,00	323,32	1.769,20
Educador MO	18	734,71	415,56				0,00	323,11	1.473,38
Administratriu	18	734,71	415,56				0,00	323,11	1.473,38
PLAÇA	CD	SOU BASE	COMPL. DESTÍ	RESP.	POL.	E.D.T.	INCOMP.	C.E.G.	TOTAL
Grup C2									
Caporal Policia M	18	600,75	415,56	80,56	109,47		404,07	330,29	1.940,69
Sots-encarregat	17	600,75	391,92	79,78	70,38			470,09	1.612,91
Sots-encarregat	17	600,75	391,92	79,78	70,38			522,86	1.665,69
Cap colla-responsable	17	600,75	391,92	79,78	70,38			522,86	1.665,69

Agents	16	600,75	368,34		109,47		404,07	301,16	1.783,78
Cap de colla	16	600,75	368,34	73,32	109,47			439,55	1.591,43
Cap de colla	16	600,75	368,34	73,32	70,38			439,55	1.552,34
Oficial 1a.	16	600,75	368,34		70,38			438,95	1.478,43
Oficial 1a.	16	600,75	368,34		109,47			438,95	1.517,51
Monitor act.aquàtiques	16	600,75	368,34	79,78	130,12			374,84	1.553,83
Operador informàtica	16	600,75	368,34			181,89		374,84	1.525,82
Auxiliar administratiu/va	16	600,75	368,34					374,84	1.343,93
Auxiliars pràctics	16	600,75	368,34					374,84	1.343,93
Monitor esportiu	16	600,75	368,34		74,64			374,84	1.418,57
Conserge mantenidor	16	600,75	368,34		70,38			374,84	1.414,31
PLAÇA	CD	SOU BASE	COMPL. DESTÍ	RESP.	POL.	E.D.T.	INCOMP.	C.E.G.	TOTAL
Agrupacions professionals									
Porter major	14	548,47	321,06					323,89	1.193,42
Notificadors	13	548,47	297,39					392,85	1.238,71
Peó especial	13	548,47	297,39		70,38			392,31	1.308,55
Vigilant Mercats	13	548,47	297,39		74,64			393,74	1.314,23
Vigilants	13	548,47	297,39		70,38			393,74	1.309,97
Assentardo Mercats	13	548,47	297,39		0,00			393,74	1.239,60
Conserge	13	548,47	297,39		70,38			374,82	1.291,06
Peó especialitzat net.esp.	13	548,47	297,39		99,88			392,47	1.338,21
Peó	13	548,47	297,39		70,38			375,75	1.292,00
Peó	13	548,47	297,39		99,88			375,75	1.321,49
Personal neteja	13	548,47	297,39		80,56			375,75	1.302,17
Ordenança	13	548,47	297,39		0,00			375,75	1.221,61
Subalt-Vigilant	13	548,47	297,39					408,64	1.254,50

ANNEX III

PREU GRATIFICACIONS SERVEIS EXTRAORDINARIS/HORES EXTRAORDINÀRIES ANY 2010

GRUP	HORA NORMAL	HORA EXTRA DIURNA	HORA EXTRA NOCT.	HORA DIURNA FESTIVA	HORA FESTIVA NOCTURNA
A1	19,17	28,76	30,67	33,55	38,34
A2	15,92	23,88	25,47	27,86	31,84
C1	12,74	19,11	20,38	22,30	25,48
C2	11,66	17,49	18,66	20,41	23,32
AP	10,84	16,26	17,34	18,97	21,68

ANNEX V

COL·LECTIUS DESTINATARIS DE ROBA DE TREBALL

- Personal d'oficis de les brigades municipals
- Personal de neteja
- Policia Municipal
- Vigilants i vigilantes de parcs, lavabos, i jardins
- Vigilants i vigilantes de l'estació d'autobusos
- Ordenances que assisteixen a actes públics
- Personal docent de les escoles bressol
- Conserges mantenidors d'escola

ANNEX VI

FACTOR JORNADA PARTIDA

La compensació econòmica per jornada partida serà d'aplicació únicament als empleats i empleades que es determini que presten aquest tipus de serveis en la relació de llocs de treball, i en el seu defecte, a través de la comissió paritària.

El complement de jornada partida es computarà íntegrament quan comporti una dedicació partida tots els dies de treball. Es percebrà un complement mensual de 60 €. A partir de l'1 de gener de 2011 en els casos que la dedicació partida no vingui donada pel compliment de la major dedicació i suposi una assistència en horari de tardes d'entre 2 i 4 dies setmanals, es percebrà la següent part proporcional del complement: per 2 dies el 40%, per 3 dies el 60% i per 4 dies el 80%.

En cap cas es podrà establir la jornada partida com una fórmula per a la simple millora retributiva.

La jornada partida respondrà a les condicions objectives del lloc de treball, i en cap cas es tractarà d'un complement personal consolidable en els casos de canvi de lloc de treball o de variació en la distribució de la prestació del servei que facin desaparèixer la situació de jornada partida.

En el cas de reduccions de jornada, es percebrà el complement sempre que aquesta continuï comportant una interrupció de la jornada laboral d'acord amb les condicions que regulen el pagament de la compensació.

Es considerarà que existeix jornada partida quan les característiques del servei requereixin una interrupció mínima d'una hora en la distribució de l'horari de treball, condicionada per les necessitats objectives de distribució de l'activitat o l'atenció al públic en el servei corresponent.

No es consideraran jornada partida les jornades de major dedicació quan s'efectuï el descans establert en la seva realització, quan es tracti d'una distribució de l'horari adaptada a les conveniències de l'empleat o empleada o quan suposi una adaptació de la prestació de treball acordada dintre de l'àrea o unitat, però que no estigui condicionada per una necessitat objectiva respecte al servei general i/o l'atenció al públic.

La percepció de la compensació per jornada partida, sempre que aquesta no estigui reflectida en la relació de llocs de treball, estarà sotmesa a les següents condicions:

- Informe previ de l'àrea sobre la realització de jornada partida, amb proposta de pagament de la compensació.
- Determinació per part de la comissió paritària de la procedència de la compensació d'acord amb les condicions que li són d'aplicació.
- Control horari efectiu. L'empleat/ada haurà de complir amb els sistemes de control de presència que determini l'empresa. L'incompliment del règim de fitxades i/o anotacions de presència, i/o de l'efectiva prestació de la totalitat del temps de treball, comportarà la immediata retirada de la compensació en la nòmina. Les mesures que es prenguin en aquest sentit seran posades en coneixement dels representants sindicals a través de la comissió paritària.

Totes les variacions en els horaris de treball que comportin una modificació del còmput de la compensació hauran de ser comunicades per la direcció de cada servei a la Secció de Recursos Humans.

ANNEX VII

FACTOR FESTIVITAT

La compensació econòmica per festius serà d'aplicació únicament als empleats i empleades als quals la seva jornada laboral ordinària comporta un horari de treball en dissabtes i/o diumenges, en funció del nombre de caps de setmana treballats durant l'any.

En cap cas es podrà utilitzar el complement de festius com una fórmula per a la simple millora retributiva.

La compensació econòmica per estius respondrà a les condicions objectives del lloc de treball, i en cap cas es tractarà d'un complement personal consolidable en els casos de canvi de lloc de treball o de variació en la distribució de la prestació del servei que facin desaparèixer la situació de treball ordinari en dissabtes i/o diumenges.

En el cas de reduccions de jornada, es percebrà el complement sempre que aquesta continuï comportant una prestació del servei ordinari en dissabtes i/o diumenges d'acord amb les condicions que regulen el pagament de la compensació.

No es considerarà que existeix treball ordinari en dies festius quan es tracti d'una distribució adaptada a les conveniències de l'empleat o empleada o quan suposi una adaptació de la prestació del treball acordada dintre de l'àrea o unitat, però que no estigui condicionada per una necessitat objectiva respecte al servei en general i/o l'atenció al públic.

Tampoc es considerarà que existeix treball ordinari en dies festius quan s'efectuïn modificacions puntuals de l'horari laboral durant períodes de temps concrets en llocs de treball determinats que després puguin tornar al règim habitual d'horari de treball sense treball en dissabtes i/o diumenges.

La percepció del complement de festius estarà sotmès a les següents condicions:

- Informe previ de l'àrea sobre la realització de la jornada ordinària de treball en horari que compregui treball en dissabtes i/o diumenges, i festius nacionals, autonòmics o locals, amb proposta de pagament del complement.
- Control horari efectiu. El treballador/a haurà de complir amb els sistemes de control de presència que determini l'empresa. L'incompliment del règim de fitxades i/o anotacions de presència, i/o de l'efectiva prestació de la totalitat del temps de treball, comportarà la immediata retirada de la compensació en la nòmina. Les mesures que es prenguin en aquest sentit seran posades en coneixement dels representants sindicals a través de la comissió paritària.

Totes les variacions en els horaris de treball que comportin una modificació del còmput de la compensació hauran de ser comunicades per la direcció de cada servei a la Secció de Recursos Humans.

ANNEX VIII

JUBILACIÓ PARCIAL

Les condicions per a la jubilació parcial seran les següents:

- Caldrà que l'empleat o empleada efectuï una sol·licitud expressa davant l'empresa demanant acollir-se a la jubilació parcial, i que aporti el càlcul previ de la jubilació efectuat per l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) que determini que pot acollir-se a aquesta modalitat i la quantia de la pensió que resultarà.
- Amb caràcter immediat, l'Ajuntament iniciarà el procés de selecció del candidat o candidata per substituir a l'empleat o empleada i els efectes de la jubilació seran des del moment en que l'Ajuntament pugui efectuar la contractació de la persona que, per obligació legal, ha de substituir la part de la jornada reduïda per jubilació parcial. En el cas que no sigui possible proveir la substitució mitjançant el corresponent sistema de selecció, no es podrà accedir a la jubilació parcial.
- L'Ajuntament aplicarà una millora voluntària a l'empleat o empleada jubilat/da per tal que, entre el que percebi de l'INSS per pensió de jubilació parcial i el que percebi de l'Ajuntament pel salari de la jornada laboral reduïda, resulti un import íntegre anual equivalent al que hauria percebut en cas de romandre en actiu al 100% fins a la data de compliment dels 65 anys, en que passarà a tenir la condició de jubilat o jubilada al 100% a càrrec de la seguretat social.
- La condició econòmica de l'apartat anterior només estarà limitada en els casos en que els empleats i empleades no assoleixin el càlcul del 100% de la base reguladora de la pensió per manca de períodes de cotització i/o que el resultat de la base reguladora es redueixi per aplicació de la quantitat màxima de pensió legalment vigent. En aquestes situacions es deduirà del complement salarial de l'Ajuntament la quantitat de reducció que resulti per qualsevol de les dues circumstàncies.
- L'empleat o empleada, d'acord amb la modificació establerta per la Llei 12/2001 de 9 de juliol, apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, subscriurà un contracte a temps parcial en el qual s'especificaran els dies i les hores en que prestarà el seu servei i les hores anuals de treball efectiu que corresponguin un cop deduïdes de la jornada ordinària les hores corresponents a vacances, assumptes propis, festes oficials i locals i festa patronal, i en proporció a la part de la jornada no coberta per la situació de jubilació.
- La distribució del treball efectiu per aquestes hores anuals s'efectuarà per acord entre l'empleat o empleada i els responsables del seu servei, podent-se distribuir lliurement dintre del període de l'any natural. En cas d'existir desacord, la distribució serà determinada per la Secció de Recursos Humans.