



ÍNDEX

CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

Article 1 Àmbit Personal	3
Article 2 Vigència, durada, denúncia i pròrroga.....	3
Article 3 Comissió Paritària.....	3
Article 4 Compensació i absorció	4
Article 5 Garantia " ad personam "	4

CAPÍTOL II : RÈGIM DE TREBALL

Article 6 Jornada laboral.....	4
Article 7 Calendari laboral.....	7
Article 8 Vacances	7
Article 9 Llicències i permisos retribuïts	8
Article 10 Excedències	10
Article 11 Llicències no retribuïdes	10
Article 12 Incapacitat temporal, maternitat o paternitat	11
Article 13 Roba de treball	12
Article 14 Seguretat i salut	13
Article 15 Règim disciplinari.....	13
Article 16 Ampliació de la plantilla	13
Article 17 Integració laboral de les persones amb discapacitats.....	13
Article 18 Promoció interna	14

CAPITOL III: DRETS ECONÒMICS

Article 19 Retribucions	15
Article 20 Conceptes retributius	17
Article 21 Pagues extraordinàries	17
Article 22 Antiguitat	17
Article 23 Serveis extraordinaris.....	18
Article 24 Plus plena operativitat de la policia local	19
Article 25 Plus per servei de grua	19
Article 26 Plus per conducció de vehicles	20
Article 27 Plus de festivitat.....	20
Article 28 Plus de nocturnitat	20
Article 29 Polivalència personal manteniment	21
Article 30 Plus serveis especials Festa Major	21
Article 31 Plus per servei de guàrdia i per jornada partida.....	21
Article 32 Plus horari especial	22
Article 33 Indemnitzacions per raó del servei	22
Article 34 Adequació de plus, indemnitzacions i retribucions complementàries	22
Article 35 Àmbit d'aplicació de plus i gratificacions	22
Article 36 Descomptes econòmics per jornades de vaga	23



CAPÍTOL IV : MILLORES SOCIALS

Article 37 Ajudes per fills discapacitats	23
Article 38 Premi a l'antiguitat	23
Article 39 Revisió mèdica	24
Article 40 Premi per jubilació.....	24
Article 41 Incapacitat parcial laboral	24
Article 42 Dret de protecció a la treballadora embarassada	24
Article 43 Formació professional.....	24
Article 44 Bestretes.....	25
Article 45 Jubilació anticipada i parcial	26
Article 46 Responsabilitat civil i penal.....	26
Article 47 Assegurança de vida i accidents.....	27
Article 48 Carnets especials de conducció i deteriorament objectes personals	27

CAPÍTOL V: DRETS SINDICALS

Article 49 Competències dels òrgans de representació dels/de les empleats/des....	27
Article 50 Drets i facultats dels òrgans de representació	28
Article 51 Seccions Sindicals.....	29
Article 52 Cànon per negociació	29
Article 53 Assemblees Generals.....	30
Article 54 Serveis mínims	30

REGULACIÓ ESPECÍFICA DEL PERSONAL TEMPORAL QUE PRESTA SERVEIS COM A CONSEQÜÈNCIA D'ACORDS INSTITUCIONALS AMB D'ALTRES ADMINISTRACIONS.

31

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera	31
Segona	31
Tercera	32
Quarta	32
Cinquena	32
Sisena	32
Setena	32
Vuitena	32

RELACIÓ D'ANNEXOS:

ANNEX 1: Circular de 16/9/1996, aprovada per Decret 230/96.....	33
ANNEX 2: Acord de la Policia Local de 23/12/1999	36
ANNEX 3: Acord de la mesa negociadora d'un nou calendari laboral de la policia local	40
ANNEX 4: Acord de la Residència d'Avis de 15/8/2003	41
ANNEX 5: Llistat de roba de treball	43
ANNEX 6: Decret d'alcaldia 6957/2012, de 24 de desembre de 2012.....	45
ANNEX 7:Articulació de la compensació de la bestreta extraordinària	47
ANNEX 8: Annex llista de malalties greus RD 1148/2011	48



ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL 2013-2015

PRELIMINAR:

El present Acord, regulador de les matèries i condicions de treball del personal funcionari i laboral al servei de l'Ajuntament del Prat de Llobregat ha estat negociat pels/per les representants de l'Ajuntament i pels sindicats de la U.G.T. i de CC.OO., en base a la seva legitimitació per negociar segons la normativa vigent, havent-ne assolit la conformitat per ambdues parts.

CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit Personal

Serà d'aplicació al personal funcionari de carrera, funcionari interí, personal laboral fix i personal laboral temporal que presta serveis en aquesta Corporació, amb exclusió del personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal i del personal eventual o directiu.

Al personal funcionari interí i al personal laboral temporal que presta serveis com a conseqüència d'acords institucionals amb d'altres administracions, els hi serà d'aplicació amb caràcter general, tenint en compte els aspectes regulats específicament.

Restarà exclòs el personal laboral temporal o funcionari interí que participa en els Plans i Tallers d'ocupació i els alumnes de les Escoles Taller.

Article 2. Vigència, durada, denúncia i pròrroga

- a) **Durada.** La durada d'aquest Acord serà fins al 31 de desembre de 2015.
- b) **Denúncia i pròrroga.** Aquest Acord s'entendrà automàticament prorrogat anualment si qualsevol de les parts, dos mesos abans del seu venciment, no n'ha demanat la denúncia expressa de l'Acord. Un cop denunciat l'Acord i fins que no s'arribi a un de nou es mantindran vigents la totalitat de les condicions de l'actual.

Article 3. Comissió Paritària

Es constituirà una Comissió Paritària de seguiment, control i interpretació i desenvolupament de les clàusules contingudes en aquest Acord, constituïda per cinc representants de cadascuna de les parts que signen i que assoleixen aquest Acord.

Aquesta Comissió tindrà les funcions següents:

1. Interpretació del text de l'Acord i de la seva aplicació.



2. Resolució dels assumptes que siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en l'Acord. Els acords presos en el si de la Comissió Paritària vinculen les dues parts.
3. Vigilància i seguiment d'allò acordat en aquest Acord de condicions.
4. Totes aquelles activitats que tendeixin a una major eficàcia pràctica de l'Acord, o establertes en el seu text, o que se li puguin atribuir a l'empara de les disposicions que es promulguin en el futur.

El règim de funcionament de la Comissió serà:

Les reunions amb caràcter ordinari tindran una periodicitat mínima de 2 mesos. Les reunions extraordinàries es realitzaran a petició de qualsevol de les dues parts i caldrà l'acord d'ambdues per a la seva celebració. De totes les sessions realitzades s'estendrà l'acta corresponent, recollint-se els acords i, si s'escau, els vots particulars degudament motivats.

Aquesta Comissió s'ha de constituir en un termini màxim de 30 dies a comptar de l'entrada en vigor d'aquest Acord.

La Comissió Paritària pot utilitzar els serveis d'assessors/es amb veu i sense vot.

Tots els acords de la Comissió requereixen el consens d'ambdues parts. Dins del ple exercici del desenvolupament de l'autonomia col·lectiva, les parts signants de l'Acord es comprometen a sotmetre's a la mediació i conciliació del CEMICAL en tot allò que faci referència a aquest Acord, així com a les qüestions que es decideixin de comú acord.

Article 4. Compensació i absorció

Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que han regit anteriorment i formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació, seran considerades globalment.

Les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica, en tots o en alguns dels conceptes retributius o creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, considerades en el seu còmput anual i afegides a les vigents amb anterioritat a les esmentades disposicions, superen el nivell total d'aquest Acord. En cas contrari es consideraran absorbides per les millores aquí pactades.

Article 5. Garantia " ad personam "

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pacte i es mantindran estrictament " ad personam ". S'entendran com a quantitats totals perquè es tracta de situacions econòmiques que es garanteixen personalment en aquest article.

CAPÍTOL II : RÈGIM DE TREBALL

Article 6. Jornada laboral

El que disposa el decret d'Alcaldia 6957/2012, de 24 de desembre, s'aplicarà sempre i quan no es produeixi un canvi legislatiu que permeti la realització de la jornada aplicada



en l'anterior Acord de condicions 2008-2011, amb la negociació corresponent de forma i data d'aplicació.

1. S'estableix la jornada laboral del personal municipal en els termes previstos legalment i amb el que disposa el decret d'Alcaldia 6957/2012, de 24 de desembre i que figura com annex número 6

La jornada laboral té les dues modalitats següents:

- a) Jornada general per a tot el personal afectat pel present Acord, amb excepció dels col·lectius compresos a l'apartat b).
- b) Jornada especial per a Manteniment i Serveis, personal de manteniment d'instal·lacions esportives, per a la policia local, per auxiliars operadors i d'atenció ciutadana i d'altres llocs concrets que tinguin assignada aquesta modalitat,

2. Distribució de la jornada laboral i horaris:

- a) La distribució de la jornada i horaris seran establertes en funció de les necessitats de cada lloc de treball, que vindran determinades per l'Ajuntament. En cap cas la distribució de la jornada i l'horari s'entendrà que té un caràcter personal, sinó que correspon al lloc de treball. En aquest sentit, la mobilitat de les persones només serà condicionada per la normativa aplicable en aquesta matèria.

- b) En el cas de ser necessari realitzar modificacions de tipus de jornada i horaris, s'establirà un procés de negociació previ amb els/les representants dels/de les treballadors/es, per analitzar la seva raonabilitat i aplicació.

- c) Són criteris de distribució de jornada i horaris, que queden fixats en aquest moment, els següents:

- En els llocs de treball del personal d'oficines de caràcter preferentment administratiu que no requereixin una prestació diferent, es treballarà de dilluns a divendres, en horari intensiu, essent l'inici de la jornada a les 7:45 hores.
- El personal de Manteniment i Serveis que no requereixi una prestació diferent, treballarà de dilluns a divendres en horari uniforme tots els dies de la setmana, essent l'inici de la jornada a les 6:54 hores en el torn de matí i a les 14:00 en el torn de tarda.
- Per a la resta de llocs de treball, es manté la mateixa distribució de jornada i horaris que existeixen.
- Per a tots els llocs de treball, l'horari d'inici i final de la jornada s'entendrà en situació de disponibilitat per al treball

3. El personal amb jornada general disposarà de 20 minuts per esmorzar, berenar, a la tarda o a la nit, segons quina sigui la necessitat. El personal amb jornada especial disposarà de 30 minuts per esmorzar o berenar. El personal dels serveis administratius



podrà esmorzar en el lloc de treball abans de les 9 hores, o bé podrà sortir per esmorzar fora de les dependències municipals. En aquest cas caldrà utilitzar els sistemes de control de presència i fer-ho en els marges horaris que es determinin en funció de cada servei. En el cas de reduccions de jornada o treballs a temps parcial gaudirà del temps de descans proporcional.

4. Flexibilitat horària:

- a) Flexibilitat horària general: es disposarà de flexibilitat horària per als llocs de treball que ja ho venien desenvolupant, que consistirà en la possibilitat d'entrada fins a les 8:45h, havent de recuperar cada dia el temps amb prolongació de l'hora de sortida. L'entrada posterior a les 8:45h. serà considerada com a retard a tots els efectes, i la no realització de la jornada de cada dia com un incompliment de jornada. En el cas de reducció de jornada la flexibilitat serà de 10 minuts.

El final de la jornada dels llocs de treball que tenen assignada aquesta flexibilitat serà a partir de les 15:05 hores.

A la modalitat de l'apartat 1.b) d'aquest article, per les seves peculiaritats, la flexibilitat horària d'entrada serà de 5 minuts.

- b) Flexibilitat horària especial: Els llocs de treball dels grups A1 i A2 que requereixin una prestació de servei en aquesta modalitat de flexibilitat horària tindran dues franges de presència amb el règim següent:
- Franja de presència obligatòria: de dilluns a divendres de 9 a 14 hores, llevat dels casos en què no hi hagi afectació en l'atenció al públic, que es podrà iniciar a les 9,30 h.
 - Franja de presència flexible: compren la resta de la jornada fins a completar la jornada setmanal. Caldrà entendre com a resta de la jornada de les 7:45 a les 9 o 9,30 i de les 14 a les 21 hores.
 - Per necessitats del servei i a requeriment del/de la cap o responsable el/la treballador/a haurà de prestar servei dins de la franja de presència flexible, de forma excepcional.

Quan la jornada superi les 8 hores continuades de treball efectiu serà obligatòria una interrupció mínima de 30 minuts. Llevat de casos excepcionals, la jornada diària de treball no podrà superar les nou hores i trenta minuts.

El període de còmput per al compliment de la jornada serà quadrimestral, per la qual cosa la persona l'últim dia del quadrimestre (30/abril, 31/agost i 31/desembre) haurà d'haver realitzat tantes hores de treball com el producte resultant de la jornada diària general pel nombre total de dies laborables que tingui el quadrimestre.

No es podrà compensar l'excés horari dins de la franja de presència obligatòria.

Les hores de treball que es facin a partir de les 21 hores d'un dia laborable o les efectuades en dissabte, diumenge o festiu (pel personal que treballa de dilluns a divendres), tindran la consideració de servei extraordinari o hora extraordinària i



es podran compensar en descans o retribuir amb el règim general establert per aquest concepte en aquest Acord.

En els supòsits de permisos o llicències la durada dels qual sigui d'una jornada completa es computaran com a tal a efectes de temps de treball i per al còmput d'absentisme. Per a la resta de supòsits es computaran com a temps de treball i per al còmput d'absentisme només les hores de coincidència del permís o llicència amb la franja de presència obligatòria.

La prestació de treball en aquesta modalitat d'horari flexible és incompatible durant els períodes de gaudiment de reducció de jornada.

Així mateix l'Ajuntament facilitarà els mitjans perquè les persones incloses en aquesta modalitat horària puguin comprovar i contrastar l'evolució del seu horari, incidències i els saldos horaris.

- c) Els/les tècnics/ques auxiliars d'esports se'ls aplicarà la flexibilitat horària dels grups A1 i A2 amb els criteris i règim d'aplicació establerts en el punt anterior.

5. Períodes de gaudiment jornada intensiva: El personal d'oficines amb règim horari de jornada partida i que no disposi de calendari específic, gaudirà de jornada intensiva durant els mesos de juliol i agost. Per al dies 24 i 31 de desembre i dijous Sant es treballarà en jornada intensiva de matí. Aquells serveis o seccions que per les seves característiques o activitats especials no es puguin acollir a aquest règim establiran anualment el període de gaudiment de la jornada intensiva i ho comunicaran al seu personal amb l'antelació suficient (Plaça de la Vila, Promoció Econòmica...).

Els edificis municipals del carrer Major, carrer Centre i carrer de les Moreres, i qualsevol altre que s'estableixi durant la vigència d'aquest Acord, romandran oberts en jornada de matí durant el mes d'agost.

Article 7. Calendari laboral

El calendari de dies festius serà el següent :

1. Les festes contingudes al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.
2. Les festes locals aprovades per aquest Ajuntament.

Un cop publicat el calendari oficial aprovat per la Generalitat, es reunirà la Comissió Paritària de l'Acord per tal d'establir el calendari laboral de l'Ajuntament.

Article 8. Vacances

El que disposa el decret d'Alcaldia 6957/2012, de 24 de desembre, s'aplicarà sempre i quan no es produeixi un canvi legislatiu que permeti la realització del nombre de dies vacances que figurava en l'anterior Acord de condicions 2008-2011, amb la negociació corresponent de forma i data d'aplicació.



Les vacances del personal tindran una durada de 22 dies laborables.

Els plans de vacances hauran de presentar-se a Recursos Humans en la data que es determini, amb antelació suficient per notificar-ne la confirmació al personal abans del 15 de maig, i no podran ser modificats, excepte en casos justificats.

Les vacances es faran dins de l'any natural. No obstant això, en els casos de permisos de maternitat i/o paternitat es podran fer a continuació d'aquests.

En l'elaboració dels plans de vacances s'hauran de tenir presents les necessitats dels llocs de treball i del servei. Amb caràcter general, excepte en aquells col·lectius amb altres necessitats, es realitzaran preferentment en els mesos de juliol i agost, amb màxima concentració en el mes d'agost.

En el cas d'instal·lacions o serveis que resten sense activitat en determinat període, les vacances es concentraran en el mateix. En els llocs de treball vinculats al calendari escolar, les vacances s'adaptaran al mateix.

Es podran gaudir les vacances fraccionades en tres períodes, llevat de la policia local i auxiliars operadors i d'atenció ciutadana que en seran dos, o bé en moments de l'any inicialment no previstos com a períodes de vacances. Es podran acumular fins a un màxim de tres dies d'assumptes personals o compensació horària o de dos dies en el cas de policia local i auxiliars operadors i d'atenció ciutadana a les vacances. La resolució que s'adopti tindrà en compte els criteris que s'han assenyalat i les necessitats dels serveis.

En cas de conflicte en el moment d'escollir el període de vacances aquest serà resolt dins de cada secció segons els criteris de rotativitat i antiguitat.

Article 9. Llicències i permisos retribuïts

El que disposa el decret d'Alcaldia 6957/2012, de 24 de desembre, (annex 6) s'aplicarà sempre i quan no es produeixi un canvi legislatiu que permeti la realització dels permisos i llicències que figuraven en l'anterior Acord de condicions 2008-2011, amb la negociació corresponent de forma i data d'aplicació.

1.- El personal funcionari i el personal laboral que es determina a l'article 1 de l'Acord li serà d'aplicació, respecte del règim de permisos i llicències la regulació de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i sens perjudici de les disposicions que sobre aquesta matèria siguin d'aplicació segons la llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'EBEP.

2. Els permisos i llicències s'hauran de sol·licitar el més aviat possible i, llevat dels casos imprevisibles, com a mínim amb 3 dies laborables d'antelació. Amb la sol·licitud s'haurà d'adjuntar, si s'escau, els documents que acreditin el compliment dels requisits que la norma estableix per a la concessió del permís o de la llicència. La justificació del permís



s'haurà de lliurar, com a màxim, durant els 3 dies laborables posteriors al gaudiment del permís, llevat que la normativa indiqui un termini diferent.

3.- No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els articles 10, 11.5, 17 i 19 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, (matrimoni d'un familiar, atendre fills amb discapacitat i mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar).

4.- En els permisos que afectin a l'entorn familiar es pot demanar que la persona acreditati el grau de parentiu per poder gaudir del permís.

5.- Els permisos i llicències s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família. Els permisos i llicències s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que s'estableixen amb relació al còmput de terminis.

6.- Si bé aquesta normativa és aplicable al personal interí i laboral temporal de l'Ajuntament, l'aplicació de les mesures que estableix no pot suposar en cap cas per aquest personal més drets dels que la seva pròpia condició i contractació estableixen.

7.-Tot seguit es regulen les especificitats respecte dels permisos següents:

7.1.En el cas d'intervencions quirúrgiques que no revesteixen gravetat, s'atorgarà el temps necessari i, com a màxim, un dia.

7.2.El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i fins al compliment d'un any d'edat del fill o filla. Aquest permís podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitor/es, en el cas que ambdós treballin.

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

7.4.El permís per mort de cònjuge o convivent o familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies laborables. En el cas que la mort es produeixi en un municipi situat a més de 50 Km del Prat de Llobregat quatre dies laborables i, si es produeix fora de Catalunya cinc dies laborables. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables

7.5.El permís per accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. En el cas que el fet causant es produeixi en un municipi situat fins a 50 Km. del Prat de Llobregat tres dies, quatre dies si el municipi està situat a més de 50 Km. però dins de Catalunya i cinc dies si es produeix fora de Catalunya. Excepcionalment i



per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

7.6. En el cas d'accident, hospitalització o malaltia greu, els dies de permís es poden fer amb alternança per combinació amb d'altres familiars, sempre i quan no es modifiqui el nombre de dies i romangui actiu el fet causant del permís.

7.7. S'atorgarà el temps necessari per visites mèdiques per als/les empleats/des, sempre que es realitzin en el servei públic de salut. Com a excepció també correspondrà el permís per atenció mèdica fora de la sanitat pública quan el tipus de prova a realitzar requereixi que sigui feta en un moment del dia en concret. També es podrà atorgar el permís quan no sigui possible realitzar les visites fora de l'horari de treball en el cas de jornades partides.

8. Per assumptes personals, tres dies a l'any que es podran gaudir de forma parcial, en fraccions mínimes d'una hora. Preferentment se'n gaudiran durant els períodes de Setmana Santa i Nadal, amb anterioritat o posterioritat als períodes, establint-se els torns corresponents a l'efecte, en tots els col·lectius on això sigui possible. No obstant això, el gaudiment dels dies seran de lliure elecció de l'empleat/da en qualsevol època de l'any. La Corporació atindrà, quan sigui possible, qualsevol tipus de modificació individual degudament motivada. Si per raons del servei, no fos possible el compliment dels terminis, s'acordarà, de mutu acord, la nova data dels dies d'assumptes personals.

Cada any, en funció del calendari laboral, es determinaran les dates de gaudiment dels assumptes personals durant el període de Nadal.

Els dies d'assumptes personals es gaudiran de tal forma que es compleixi efectivament la jornada anual pactada en aquells col·lectius que treballen en diferent càrrega horària segons els dies.

No s'autoritzaran els permisos per assumptes personals per aquelles dates coincidents amb jornades de vagues legals que afectin al personal d'aquest Ajuntament. Restaran exclosos d'aquesta limitació aquells assumptes personals que fossin sol·licitats amb anterioritat a l'anunci oficial de convocatòria de vaga. Igualment restaran excloses aquelles persones que per disposició legal no puguin exercir el dret de vaga.

El dia de Sant Antoni, a Manteniment i Serveis s'autoritzaran les peticions de permís sense límit.

Article 10. Excedències

El personal de l'Ajuntament tindrà dret a excedència en els casos i en les condicions establertes a la legislació vigent.

Article 11. Llicències no retribuïdes

Sempre que es pugui garantir el funcionament del servei, l'Ajuntament podrà concedir, al personal funcionari de carrera i a tot el personal laboral indefinit, una llicència no retribuïda, per un període de sis mesos per motius d'estudis, situacions familiars o bé d'altres de caràcter anàleg, i es mantindran tots els drets i condicions inherents al lloc de



treball. Aquest tipus de llicència no es podrà concedir novament fins que no hagin transcorregut 2 anys de la finalització de l'anterior.

Igualment, es podrà concedir la llicència, a la qual fa referència el paràgraf anterior i sota les mateixes condicions, al funcionari interí que estigui nomenat fins a la provisió reglamentària de la plaça i al personal laboral temporal o funcionari interí amb una antiguitat superior a 3 anys.

Les llicències no retribuïdes se sol·licitaran per escrit amb una antelació de 15 dies i es resoldran com a màxim 5 dies abans de la data sol·licitada.

Article 12. Incapacitat temporal, maternitat o paternitat

En el supòsit de situacions d'incapacitat temporal derivades de malaltia comuna o accident no laboral del personal funcionari i laboral d'aquesta Corporació el règim retributiu serà el següent:

1.- Del primer i fins al tercer dia, el 50% de les retribucions ordinàries fixes que hagi percebut en el mes anterior a causar la incapacitat.

2.- Del quart fins al vigèsim dia, es reconeixerà un complement que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social sigui equivalent al 75% de les retribucions que amb caràcter ordinari fix hagi percebut en el mes anterior a causar la incapacitat.

3.- A partir del vigèsim primer dia es reconeixerà una prestació equivalent al 100% de les retribucions que amb caràcter ordinari fix hagi percebut en el mes anterior a causar la incapacitat.

4.- Es complementarà, des del primer dia de la situació d'incapacitat, fins a arribar al 100 per cent de les retribucions que amb caràcter ordinari fix s'hagin percebut en el mes anterior a la incapacitat, en els supòsits degudament justificats següents:

- a) Hospitalització, intervenció quirúrgica o embaràs de risc.
- b) Malalties relacionades a l'Annex del Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol i que s'incorpora com annex número 8 en aquest Acord.
- c) Qualsevol tipus de malaltia contagiosa o d'índole similar i lesions que puguin afectar el normal desenvolupament de l'activitat laboral.
- d) Qualsevol altre cas no recollit en els supòsits anteriors que la Comissió d'Avaluació prevista a l'Acord de Condicions de Treball 2008/2011 determini.

En els supòsits determinats a les lletres a) b) i c) caldrà aportar justificació que acrediti que la situació que ocasiona la incapacitat es troba en qualsevol dels casos previstos en aquests apartats, només als efectes del complement al cent per cent de la baixa per incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral.

A aquests efectes, en el moment de presentar el comunicat de baixa, en el termini màxim de tres dies, caldrà adjuntar declaració jurada conforme que es reuneixen els requisits dels apartats a), b) o c) o instància dirigida a la Comissió d'avaluació per a



l'apartat d) i sens perjudici de la seva posterior comprovació pels serveis mèdics de l'Ajuntament.

En el cas d'accident de treball, es pagarà el 100% de les retribucions dels plus vinculats a la presència en el lloc de treball, d'acord amb el calendari que tenia assignat el/la treballador/a i en els supòsits següents:

- Que l'accident no sigui "in itinere".
- Que l'accident no sigui imputable al/a la treballador/a per negligència, imprudència o descuit.
- Que l'accident impliqui hospitalització o tractament hospitalari continuat, o per assimilació, encara que no es requereixi hospitalització, la baixa per accident hagi estat ocasionada com a conseqüència directa d'actuacions derivades de l'exercici de les seves funcions.
- Que una comissió d'avaluació, amb l'informe preceptiu del/de la cap, valori si es compleixen els requisits.
- Aquest complement es percebrà, com a màxim, fins l'esgotament del termini de la incapacitat temporal (365 dies, prorrogables fins a un màxim de 180 dies) quedant excloses altres malalties que puguin ser derivades o no de l'accident laboral no "in itinere".

En els casos de maternitat o paternitat, a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, li serà abonat un complement de les prestacions de la seguretat social a càrrec de l'Ajuntament fins al cent per cent de les retribucions fixes i complementàries que corresponguin a cada persona en relació al seu lloc de treball.

La inassistència d'un dia per raó de malaltia, es podrà justificar mitjançant el document d'assistència del servei d'urgències de la Seguretat Social del que es dedueixi la situació d'incapacitat per al treball.

L'Ajuntament actuarà de conformitat amb la legalitat vigent per tal d'evitar l'ús fraudulent de les situacions de baixa.

La percepció de les millores sobre les prestacions de la Seguretat Social requerirà el compliment de les normes de procediment previstes a la normativa aplicable i dels circuits de tramitació que es venen utilitzant a l'Ajuntament (Circular de l'Ajuntament de data 16 de setembre de 1996, aprovada pel Decret 230/96, que figura com annex 1)

Prèviament a l'adopció de qualsevol acord que suposi la pèrdua de la millora de les prestacions de la Seguretat Social o la formalització d'un expedient, es comunicarà als/les representants dels/de les empleats/des les circumstàncies que concorren per tal que, si ho estimen oportú, emetin un informe al respecte.

Article 13. Roba de treball

L'Ajuntament facilitarà a tot el seu personal els equips de treball i vestuari que en funció del seu lloc de treball els correspongui, tant en referència a la tipologia d'equips com a les quantitats.



Serà obligatori l'ús del material disposat per l'Ajuntament, tant la roba de treball com els equips de protecció i seguretat.

Correspondrà a l'Ajuntament la determinació de tot allò que fa referència a la imatge institucional que se'n deriva dels equips de treball.

En l'àmbit del comitè de seguretat i salut participaran els/les representants dels/de les empleats/des en la determinació de les qualitats i quantitats, períodes de lliurament, etc., dins de les disponibilitats pressupostaries. L'aprovació dels llistats de roba de treball de cada col·lectiu correspon a aquest comitè. Mentrestant s'apliquen els llistats de roba de treball que figuren als anterior Acords. Igualment es mantenen com a dates de lliurament de roba d'estiu, el 15 d'abril; i el de roba d'hivern, el 15 d'octubre.

Article 14. Seguretat i salut

En totes les matèries que afectin la seguretat i salut en el treball, seran d'aplicació les disposicions legals vigents, en especial la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la normativa reglamentària que la desenvolupi.

Article 15. Règim disciplinari

Serà d'aplicació la normativa vigent en cada moment sobre el regim disciplinari del personal funcionari al servei de les entitats locals de Catalunya.

L'Ajuntament exercirà la potestat sancionadora del personal laboral, pel que fa al procediment i tipificació de faltes i sancions, segons les normes del dret administratiu de faltes i sancions d'aplicació al personal funcionari. L'acomiadament disciplinari es regirà per la normativa laboral continguda a l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa laboral que pugui ser d'aplicació.

Article 16. Ampliació de la plantilla

La Corporació estudiarà la forma de reduir les hores extres i, en tot cas, l'excés d'aquestes de forma continuada; determinarà la creació dels llocs de treball que siguin necessaris, i atindrà, en el que sigui possible, les propostes dels/de les representants del personal per a la confecció de l'oferta d'ocupació pública.

Article 17. Integració laboral de les persones amb discapacitats

L'Ajuntament manifesta la seva voluntat d'assolir l'objectiu de cobrir el 2 per cent de les places total de la plantilla, amb les persones amb discapacitats físiques, psíquiques o sensorials. Amb la finalitat d'assolir aquest objectiu, es reservarà en les ofertes públiques d'ocupació el nombre de places per aquestes persones que legalment correspongui, en aquells llocs de treball que puguin desenvolupar. Amb independència d'això, s'estudiaran tots els casos en els que sigui possible la valoració com a mèrit en fase de concurs d'aquestes situacions de discapacitat.



Article 18. Promoció interna

La Corporació es compromet a potenciar la promoció del personal de l'Ajuntament, que prioritzi l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i/o categoria.

Als efectes d'aquest Acord, s'entén per promoció interna, en sentit ampli, el dret del personal d'aquest Ajuntament a accedir a altres places, escales o subescales immediatament superiors a la que ocupa en propietat.

D'acord amb el que s'assenyala a l'apartat anterior, l'Ajuntament es compromet a facilitar la promoció interna d'accés a categories, escales i subescales d'un grup de titulació a un altre immediatament superior. A aquests efectes, l'oferta d'ocupació pública anual, reservarà, per a torn de promoció interna, el màxim percentatge legalment establert. Els requisits per prendre part en els torns de promoció interna són els següents:

- a) Tenir la titulació exigida per a cada escala, subescala, classe i categoria a la qual es vulgui accedir.
- b) Tenir una antiguitat mínima de 2 anys en l'escala o subescala a la qual es pertanyi.
- c) Estar en servei actiu.
El personal funcionari també podrà accedir si es troba en situació de serveis especials o serveis en comunitats autònomes.

El sistema de selecció per al torn de promoció interna serà el que estableixi la legislació vigent.

Per al personal de la Policia Local, seran d'aplicació, per participar en la promoció interna, els requisits exigits anteriorment. El sistema de selecció serà el de concurs-oposició, d'acord amb el que disposa l'article 30 de la vigent Llei de policies locals de Catalunya.

L'Ajuntament es compromet perquè en els supòsits d'adscripció als llocs de treball que no impliquin comandament s'elaborin i aprovin unes bases de caràcter restringit a les quals podran acollir-se totes les persones que compleixin els requisits següents:

- a) Ser funcionari de carrera o personal laboral fix, segons el tipus de lloc a cobrir.
- b) Pertànyer al mateix grup de titulació i a la mateixa escala o subescala.
- c) Tenir una antiguitat mínima de 2 anys.

Quan algun/a empleat/da faci, en un període superior a un mes, tasques corresponents a categories superiors, percebrà els emoluments que legalment li corresponguin, a més a més de les gratificacions que s'acordin.

El personal laboral que realitzi, per un període superior a sis mesos durant un any, o a vuit mesos durant dos anys, funcions de categoria superior a la categoria professional que tingui



reconeguda, pot reclamar la cobertura de la vacant, i també les retribucions econòmiques corresponents.

Quan es produeixi una vacant en un col·lectiu on es realitzin torns, jornades partides, diferents horaris, etc. i legalment no hi hagi impediment, amb anterioritat a la convocatòria per cobrir aquesta vacant, es posarà en coneixement del conjunt del col·lectiu als efectes de possibilitar la mobilitat interna. En els casos de concurrència s'optarà per criteris objectius tenint en compte el concurs de mèrits.

Els/les auxiliars administratius/ves que hagin prestat durant 3 anys serveis en aquesta categoria a l'Ajuntament del Prat, com a funcionaris/es de carrera o laborals fix, tindran dret a les retribucions corresponents a la categoria d'auxiliar administratiu/va nivell 12.

Igualment els operari/es de nivell 8 que hagin prestat durant tres anys serveis en aquesta categoria a Manteniment i Serveis d'aquest Ajuntament, com a funcionari/ària de carrera o personal laboral fix, tindran dret a les retribucions corresponents a la categoria d'operari/ària nivell 9.

També el personal operari de les instal·lacions esportives de nivell 8 que hagin prestat durant tres anys serveis en aquesta categoria a l'Ajuntament del Prat, com a funcionari/ària de carrera o personal laboral fix, tindran dret a les retribucions corresponents a la categoria d'operari/ària nivell 10

En tots els casos serà preceptiu l'informe positiu del/de la responsable del departament i les adequacions retributives tindran vigència i efectes a partir del mes següent del compliment dels requisits.

CAPÍTOL III : DRETS ECONÒMICS

Tots aquells factors econòmics que hagin estat modificats seran actualitzats, sense perjudici que es produeixi un canvi legislatiu que permeti recuperar la situació anterior a maig de 2010.

Article 19. Retribucions

1.- L'increment retribuïdor general per als anys de vigència de l'acord, serà el fixat a les respectives Lleis de pressupostos generals de l'Estat, aplicat sobre tots els conceptes salarials que correspongui. A primer de cada any, s'aplicarà l'increment previst legalment.

2.- Incentius de productivitat:

2.1.-En relació a les absències en el lloc de treball.

L'incentiu de productivitat en relació a les absències en el lloc de treball, queda fixat en 780 €/any durant la vigència de l'Acord.

Aquest incentiu es meritirà en tres fraccions, de caràcter quadrimestral. Les fraccions quadrimestrals es percebran en relació al percentatge d'absències en el període segons la següent escala:



- Fins al 1,5% d'hores d'absència el 100% de l'incentiu.
- Fins al 3% d'hores d'absència el 75% de l'incentiu.
- Fins al 4,5% d'hores d'absència el 50% de l'incentiu.
- Més del 4,5% d'hores d'absència, sense incentiu.

Als efectes del càlcul del percentatge d'hores, s'entendrà que les dedicacions anuals previstes en l'acord són realitzades en parts iguals en cada quadrimestre. Per tant, el càlcul es realitzarà amb la divisió de cada dedicació anual per tres, essent el resultat la referència per calcular el percentatge d'hores d'absència individual.

L'import de les fraccions quadrimestrals serà abonat, a compte, quan correspongui, els mesos de maig, setembre i febrer, i en quantia proporcional al temps treballat en el període quadrimestral.

No computaran com a hores d'absència als efectes d'aquest incentiu, les que es produeixin pel permís de maternitat, el permís de paternitat, el permís de lactància, els accidents de treball, les hores de crèdit sindical, i el permís gaudit per la mort de familiars de primer grau.

En el cas de gaudiment de les reduccions de jornada regulades en el capítol IV de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, el càlcul del percentatge d'hores es farà en referència a la jornada reduïda però l'import a percebre serà el mateix que s'estableix per a la jornada completa.

Per tractar-se d'un incentiu de productivitat, fruit d'un interès i compromís compartit per reduir l'índex d'absències en els llocs de treball, objectiu que requereix una continuïtat en els comportaments com a base per a la seva percepció, aquest incentiu es destina al personal funcionari de carrera/laboral fix. Per aquest personal en els casos de permisos sense retribució, excedències, reduccions de jornada, etc., l'import de l'incentiu es reduirà proporcionalment en la seva quantia, aplicant-se la resta de criteris.

En el cas de personal funcionari/ària interí/na o laboral temporal dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, es tindrà dret a l'aplicació de l'incentiu de productivitat en els casos en què es treballi algun dels períodes de meritació de forma completa, no essent possible el fraccionament ni l'acumulació d'un període a l'altre.

També s'aplicarà, proporcionalment, en els casos en què es treballi més del 75% d'algun dels períodes de meritació, no essent possible el fraccionament ni l'acumulació d'un període a l'altre.

2.2.- En relació als objectius i resultats.

S'estableix per a la vigència de l'Acord l'incentiu de productivitat en relació a la consecució dels objectius i millora de resultats dels departaments i sectors municipals obtingut a l'exercici anterior. Aquest incentiu tindrà un valor igual al percentatge que, en el seu cas, s'estableixi per l'òrgan competent per a la seva assignació individualitzada, en relació a totes les retribucions personals d'aqueix darrer any.



Aquest incentiu es meritara en funció de l'assoliment dels objectius i millora de resultats a nivell dels àmbits organitzatius de l'Ajuntament, i serà aplicat en el primer semestre de cada any de vigència d'aquest Acord, pels òrgans competents segons la normativa de règim local.

Són factors que es poden tenir en compte per a l'aplicació d'aquest incentiu les millores organitzatives assolides, la implicació en nous programes i sistemes de treball, l'esforç formatiu, la millora global de la productivitat, etc.

El personal tindrà dret a la percepció d'aquest incentiu en funció del temps treballat durant l'any de referència.

Article 20. Conceptes retributius

Tots els conceptes s'hauran d'especificar en la nòmina de forma clara i inequívoca.

Article 21. Pagues extraordinàries

S'abonarà a tot el personal una paga extraordinària pel mes de juny i una altra per Nadal, amb un valor igual a una mensualitat completa cada una d'elles, que inclourà tots els conceptes retributius fixes mensuals. A aquest efecte, les retribucions complementàries fixes mensuals es percebran repartides en 14 mensualitats.

Referent al personal funcionari: El període de meritació serà semestral (1 de desembre a 31 de maig i 1 de juny a 30 de novembre), en relació a la situació d'aquest personal en les dates establertes a la normativa d'aplicació.

Referent al personal laboral: El període de meritació de les pagues extraordinàries serà anual (de 1 de juliol al 30 de juny i de l'1 de gener a 31 de desembre).

En els casos de canvis de categoria, de lloc de treball, habilitacions, promocions, etc., que modifiquin de forma transitòria o definitiva les retribucions mensuals, s'abonarà la paga extra en quantia proporcional a les retribucions percebudes dins del període de meritació, amb excepció de les retribucions bàsiques.

No tindran repercussió a les pagues extres els plus de caràcter diari i els mensuals que s'abonin per dies puntualment.

Article 22. Antiguitat

El personal té dret a la percepció de triennis per antiguitat, la quantia dels quals vindrà determinada per l'últim grup retributiu que correspon al/a la funcionari/ària, tot i que hagin estat acreditats per serveis prestats anteriorment en altres grups.

El personal laboral té dret a la percepció de triennis per antiguitat, la quantia dels quals vindrà determinada per l'últim grup retributiu que correspon al/a la treballador/a, tot i que hagin estat acreditats per serveis prestats anteriorment en altres grups.



El personal laboral fix tindrà dret al reconeixement dels serveis prestats anteriorment en aquest Ajuntament, a l'efecte de la percepció de triennis, sense que això es consideri, en cap cas, reconeixement d'antiguitat laboral a qualsevol altre efecte.

Article 23. Serveis extraordinaris

Només es faran els serveis extraordinaris/ hores extres que corresponguin a feines urgents i no previsible, previ informe del/de la cap i autorització de recursos humans.

En aquests casos, les compensacions seran les següents:

Per 1 hora extra normal..... 1 hora i 45 minuts de descans

Per 1 hora extra festiva o nocturna... 2 hores de descans

Per 1 hora extra festiva i nocturna.... 2 hores de descans

El temps compensat s'acumularà fins a completar una jornada laboral per gaudir-ne com a dia de descans. La compensació es realitzarà dins de cada semestre natural i com a màxim dins dels tres mesos següents. Només en cas de propera caducitat es podrà fer la compensació en fraccions inferiors a una jornada. La compensació haurà de ser sol·licitada prèviament i s'autoritzarà en funció de les necessitats del servei i regiran les mateixes condicions d'acumulació a les vacances que els assumptes propis.

S'entendrà com a hora de servei extraordinari festiva la que es faci el dia de festa del/de la treballador/a, i com a nocturna la que es faci durant el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores del dia següent. L'import de les gratificacions per serveis extraordinaris/hores extraordinàries no s'acumularà en cap cas a plus de cap tipus.

Si durant la realització de serveis extraordinaris o hores extres de caràcter festiu i/o nocturn la durada dels quals calgui interrompre-la per a prendre aliments, el temps d'interrupció, que com a màxim serà d'una hora que haurà de ser controlada pel sistema habitual, es considerarà també com a servei extraordinari o hora extra.

En tot cas, és obligatori efectuar en el rellotge de fitxar que correspongui les marcades a l'inici, al final i per a qualsevol interrupció durant la realització dels serveis extraordinaris o hores extres

L'Ajuntament informarà mensualment als representants dels/de les empleats/des de les hores de serveis extraordinaris fetes pel personal, a efectes de control. L'Ajuntament manifesta la seva voluntat de reduir al mínim possible la realització d'hores de serveis extraordinaris, respectant el màxim establert legalment pel personal laboral, i en la mesura que sigui possible, també en el cas del personal funcionari.

En cas de compensació econòmica, aquesta es farà d'acord amb l'escala següent,

Any 2013	GRUP	H.NORMAL	H.FEST/NOCT	H.FEST-NOCT
	A1	17,48 €	21,84 €	27,33 €
	A2	16,07 €	20,01 €	25,09 €
	C1	14,54 €	18,19 €	22,76 €



	GRUP	H.NORMAL	H.FEST/NOCT	H.FEST-NOCT
	C2	13,11 €	16,35 €	20,52 €
	E	11,72 €	14,54 €	18,19 €

COL·LECTIU DE LA POLICIA LOCAL				
	CATEGORIA	H.NORMAL	H.FEST/NOCT	H.FEST-NOCT
Any 2013	Agent / Agent interí	13,88 €	17,38 €	21,75 €
	Caporal	15,55 €	19,46 €	24,36 €
	Sergent	16,67 €	20,86 €	26,10 €
	Sotsinspector	18,05 €	22,61 €	28,28 €

Article 24. Plus plena operativitat de la policia local

Per percebre el complement retributiu vinculat a aquest plus, es requereix trobar-se en condicions de realitzar totes les funcions pròpies de la categoria professional i s'abonarà per dia complet efectivament treballat. A aquests efectes, l'import anual es dividirà pel nombre de dies que correspongui en funció de la jornada anual.

CATEGORIA	IMPORT ANUAL
Agent	3.073,13 €
Caporal	3.377,86 €
Sergent	3.532,80 €
Sotsinspector	3.842,70 €

El/la funcionari/ària interí/na, al no ser plenament operatiu, no li és d'aplicació aquest plus.

Els/les funcionaris/àries en pràctiques que desenvolupin les tasques del lloc de treball després d'haver superat el curs de formació corresponent a la seva categoria també tindran dret a percebre'l.

Article 25. Plus per servei de grua

El plus per servei de grua el percebrà el personal de la Policia Local que presti el servei específic. Es fixa en 61,28 € bruts mensuals.



Article 26. Plus per conducció de vehicles

El percebrà el personal que tingui encomanada la conducció de vehicles especials. Es fixa en 57,56 € bruts mensuals.

Article 27. Plus de festivitat

El percebrà el personal que, per les característiques del servei, hagi de treballar en dies festius. Es fixa en 41,64 €

Aquesta quantitat es percebrà per jornada festiva completa efectivament treballada. El plus de festivitat també s'abonarà excepcionalment les nits dels dies 24 i 31 de desembre.

Per a les categories professionals de la policia local els imports són els següents:

CATEGORIA	IMPORT
Agent/Agent interí	58,90 €
Caporal	58,90 €
Sergent	58,90 €
Sotsinspector	59,77 €

Per aquest mateix col·lectiu, les persones que prestin serveis les nits del 23 de juny i 24 i 31 de desembre percebran l'import equivalent al doble del plus de festivitat de la seva categoria.

El personal que presta serveis a la residència d'avis municipal percebrà la quantitat de 61,02 € bruts per cadascuna de les dates i torns següents:

- 1/gener: torns matí i tarda
- 5/gener: torn nit
- 6/gener: torn matí i tarda
- 30/abril: torn nit
- 1/maig: torn matí i tarda
- 24/desembre torn nit
- 25/desembre: torn matí i tarda
- 31/desembre: torn nit

Article 28. Plus de nocturnitat

El percebrà el personal que treballi de les 22 hores a les 6 hores del matí següent i el treball del qual tingui naturalesa nocturna. El plus queda fixat en 9,56 € bruts per jornada nocturna completa efectivament treballada. També s'abonarà, proporcionalment al temps efectivament treballat, en les jornades que quedin parcialment dins dels marges horaris



mencionats.

Per a les categories professionals de la policia local els imports són els següents:

CATEGORIA	IMPORT
Agent/Agent interí	11,58 €
Caporal	12,96 €
Sergent	13,88 €
Sotsinspector	14,73 €

Article 29. Polivalència personal manteniment

El personal d'oficis que presta serveis a Manteniment i Serveis i a Esports podrà percebre un complement pel concepte de polivalència. La polivalència es defineix com la realització efectiva de tasques pròpies de més d'un ofici professional, per una mateixa persona, amb la finalitat d'executar una acció integral de manteniment.

S'aprovarà un reglament sobre el règim i funcionament que reculli de forma clara i objectiva els criteris per a la seva aplicació.

Aquest complement s'abonarà mensualment en funció del nombre d'hores efectivament treballades durant el mes. A aquests efectes, el valor del preu hora polivalència serà igual a l'import anual, segons la categoria, dividit pel nombre d'hores anuals.

CATEGORIA	IMPORT ANUAL
Operari/ària	1.705,81 €
Oficial/a i Mestre/essa	1.841,39 €
Encarregat/da	2.114,56 €

Article 30. Plus serveis especials Festa Major

El personal de Manteniment i Serveis que treballi durant la Festa Major rebrà una retribució exclusivament econòmica per un import de 748,92 € bruts pel desenvolupament de funcions polivalents.

Article 31. Plus per servei de guàrdia

El personal de comandament de la Policia Local i els/les encarregats/des de Manteniment i Serveis percebran la quantitat de 102,14 € bruts/dia per prestar serveis de guàrdia en caps de setmana i festius. Aquest servei requereix la total disponibilitat durant la prestació de



la guàrdia i, en el cas dels comandaments de la Policia, la presència obligatòria mínima d'1 hora per dia de guàrdia.

Article 32. Plus horari especial i plus jornada partida

1. El plus d'horari especial el percebran les persones que ocupin els llocs de treball de sotsinspector/a que es determinin pel/per la cap del cos de la Policia Local i que comportin la prestació de treball en torns rotatius, partits o ambdós simultàniament. L'import de 2.950,61 € bruts/any i es percebrà per dia efectivament treballat.
2. El plus de jornada partida el percebran els/les auxiliars operadors/es i d'atenció ciutadana quan prestin el servei en règim de jornada partida. L'import d'aquest plus és de 10,24 €/bruts per jornada efectivament realitzada en aquest règim horari.

Article 33. Indemnitzacions per raó del servei

Les indemnitzacions per raó del servei, amb justificació prèvia, seran les següents:

- a) Dietes per pensió completa (allotjament i manutenció) o mitja pensió (dinar o sopar): les fixades per la legislació vigent.
Excepcionalment, en el supòsit de la mitjà pensió i dins de la província de Barcelona, s'abonarà el realment gastat i justificat documentalment, sense que la quantia total pugui excedir la màxima establerta per la legislació vigent.
- b) Transport en vehicle particular: cotxe 0,23 €/km i moto 0,13 €/km., més les despeses de peatge i aparcament que es justifiquin.
- c) Transport en mitjans públics: l'import del bitllet o factura.
- d) Assistència a judicis fora de la jornada laboral del personal de la Policia local:
A la localitat..... 28,61 €/brut
Fora de la localitat 40,84 €/brut
- e) Quan s'escaigui, l'abonament corresponent es farà amb caràcter previ al desplaçament, si així s'hagués sol·licitat, havent-ne de justificar la despesa en el termini màxim de 10 dies després del retorn.

Article 34. Adequació de plus, indemnitzacions i retribucions complementàries

Els imports del plus i de les indemnitzacions dels articles anteriors corresponen a l'inici de l'any 2013, excepte aquells que tenen determinat un valor i una data concreta d'aplicació.

Els plus, les indemnitzacions i la resta de retribucions complementàries corresponents, fixades per la Corporació, s'adequaran durant la vigència de l'Acord amb la incorporació en aquests conceptes, si s'escau, del propi mòdul utilitzat per a l'aplicació d'allò previst a l'art. 19.2.2, tot calculat sobre el total de retribucions que correspon a una persona o lloc de treball.

Article 35. Àmbit d'aplicació de plus i gratificacions

Els plus de caràcter fix s'inclouran a les pagues extraordinàries i, en els supòsits que el plus no sigui complet, es reportarà de la següent manera:



Per una o per a més d'una jornada s'aplicarà l'import que resulti de dividir l'import del plus per 22 dies i multiplicar-lo pel nombre de dies treballats.

Tots els plus que fins ara es percebin i els introduïts en aquest Acord seran d'aplicació al personal específicament indicat; per a la qual cosa es confeccionarà una relació, que s'adjuntarà al present Acord, i que comprendrà tots els que se'n facin creditors pel seu àmbit de treball.

Els llocs de treball als quals s'hagin d'assignar gratificacions o plus seran fixats per la Corporació, amb l'informe previ de la Comissió Paritària, i caldrà adjuntar la relació en un full annex a aquest Acord.

Article 36. Descomptes econòmics per jornades de vaga

El càlcul del valor hora a descomptar en cas de l'exercici del dret de vaga es prendrà com a base de la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que es percebin dividides per 30 i, a la vegada, aquest resultat pel nombre d'hores que la persona té l'obligació de complir com a mitjana cada dia.

CAPÍTOL IV : MILLORES SOCIALS

Article 37. Ajudes per fills amb discapacitat

L'Ajuntament es compromet a garantir la quantitat de 202,42 € bruts per dotze mensualitats. En el cas que el personal que el percebi tingui ajuts pel mateix concepte d'un altre organisme públic, l'Ajuntament pagarà la diferència fins assolir la quantitat abans esmentada.

Aquest ajut només el podrà percebre un dels progenitors sempre que el fill/a amb discapacitat no obtingui rendes del treball superiors a una vegada i mitja el salari mínim interprofessional en còmput anual.

Article 38. Premi a l'antiguitat

Els/les empleats/des en actiu que compleixin vint-i-cinc anys de serveis prestats en aquest Ajuntament podran optar entre una gratificació de 1.003,00 €/bruts o deu dies de vacances retribuïdes. Per fer-lo efectiu, els/les empleats/des disposaran d'un any des la data de compliment dels vint-cinc anys de serveis

El premi també s'aplicarà al personal que després d'haver complert vint-i-quatre anys de servei arribi a l'edat de jubilació.



Article 39. Revisió mèdica

A càrrec de la Corporació, es farà anualment un reconeixement mèdic a tot el personal, dins de les hores de treball, en concordança amb el mapa de risc que s'estableixi. Els resultats es faran arribar a l'empleat/da assegurant la total confidencialitat.

No caldrà l'esmentat reconeixement mèdic quan l'empleat/da manifesti per escrit la voluntat de no sotmetre's a aquest reconeixement.

El personal que determini el Comitè de Seguretat i Salut s'haurà de sotmetre a dues revisions mèdiques anuals.

El personal de nova incorporació pertanyent a la Policia Local i d'altres col·lectius que es consideri podrà ser vacunat contra l'hepatitis B a càrrec de l'Ajuntament.

Article 40. Premi per jubilació

Es crea un fons que s'utilitzarà per cobrir el premi especial de jubilació que es pagarà a tot el personal de la plantilla municipal que passi a la situació de jubilació, en atenció als serveis prestats a l'Ajuntament. L'import del premi serà de 1.322,23 € bruts durant tota la vigència de l'Acord.

Article 41. Incapacitat parcial laboral

A petició de l'empleat/da, l'Ajuntament tindrà en compte els casos d'incapacitat parcial laboral i farà el possible per enquadrar-los en un lloc de treball adequat a la incapacitació que presenti. De la mateixa manera, s'estudiaran les peticions que facin els membres de la Policia Local en referència a la segona activitat prevista a la Llei 16/1991 de les policies locals de Catalunya. Els/les representants del personal participaran en el tractament d'aquestes situacions.

Article 42. Dret de protecció a la treballadora embarassada

A la dona embarassada li seran d'aplicació totes les normes legals de protecció existents de seguretat i salut. La dona embarassada tindrà dret a assistir als cursets de preparació del part dins de la seva jornada laboral. Aquesta assistència serà retribuïda si no es pot realitzar fora de la jornada laboral. Només es podrà justificar aquesta circumstància quan el curset sigui realitzat per la Seguretat Social, amb aportació del certificat oportú. En els casos que no es justifiqui, s'atorgarà el permís per assistir-hi, però no tindrà caràcter retribuït.

Article 43. Formació professional

La Corporació assegurarà al seu personal la formació teòrica i pràctica permanent mitjançant cursos d'especialització i perfeccionament i programes adequats a les exigències dels serveis, i les despeses que això ocasioni aniran a càrrec de la Corporació.



Sempre que sigui possible es faran les classes dins de la jornada laboral, amb l'obligació d'assistir-hi sense que això perjudiqui els serveis. En cas contrari, i sempre que la formació estigui relacionada directament amb el lloc de treball i a proposta de l'Ajuntament es compensarà hora per hora. La Comissió de Formació establirà un programa anual de formació professional.

La Corporació facilitarà l'assistència dels/de les treballadors/es als cursos d'especialització i perfeccionament organitzats per les diverses administracions públiques i a les jornades, seminaris i activitats relacionades directament amb les funcions dels corresponents llocs de treball.

La Corporació tindrà al seu càrrec l'ensenyament i perfeccionament de la llengua catalana per a tots els/les empleats/des mitjançant l'organització de cursos, en la mesura que sigui possible. Aniran a càrrec de la Corporació les despeses de llibres i material d'assistència a cursos d'aquesta naturalesa, els quals esdevindran, posteriorment, propietat de l'Ajuntament.

Durant la vigència del present Acord, la Comissió de Formació, elaborarà un Reglament de Formació.

L'Ajuntament aportarà la quantitat de 6.000 € anuals que incrementaran el fons del Pla Agrupat, per tal que es destinin a les accions formatives adients i amb els mateixos criteris de decisió que els emprats en l'esmentat Pla.

Article 44. Bestretes

1. L'Ajuntament establirà un fons de quaranta-vuit mil euros destinat a proporcionar bestretes al personal. L'import de cada bestreta no superarà en cap cas 3.000 €.
2. Les sol·licituds es presentaran a l'Ajuntament, i se n'haurà d'especificar la quantitat, els motius o causes i el termini de devolució, el qual no podrà superar les 12 mensualitats. Els/les representants dels/de les empleats/des rebran informació de les bestretes sol·licitades.
3. Es podrà sol·licitar la bestreta en els següents casos:
 - a) Davant de processos d'execució de deutes, quan aquests responguin a necessitats urgents.
 - b) En casos de desnonament de l'habitatge.
 - c) Per cobrir despeses de malaltia no cobertes pels règims assistencials.
 - d) Per a reparacions de l'habitatge d'inexcusable execució.
 - e) En els casos de defunció de parents de primer grau.



4. Seran estudiades altres peticions quan responguin a circumstàncies especials de necessitat greus.
5. El pagament dels interessos acreditats com a conseqüència de l'ajornament es realitzarà a càrrec del fons social corresponent.

Article 45. Jubilació anticipada i parcial

1.- Per accedir a l'incentiu sobre jubilació anticipada previst en aquest Acord, caldrà complir els dos requisits següents:

- Ser funcionari/a de carrera o laboral fix de l'Ajuntament.
- Portar un mínim de 10 anys treballant a l'Ajuntament.

En el cas de jubilació anticipada, a petició del/de la propi/a empleat/da, i un cop aquesta s'hagi concedit, l'Ajuntament atorgarà les següents quantitats brutes en reconeixement dels serveis prestats a la Corporació:

Als 60 anys	37.564,00 €
Als 61 anys	28.549,00 €
Als 62 anys	19.533,00 €
Als 63 anys	11.269,00 €
Als 64 anys	5.259,00 €

Aquests imports es percebran íntegres en el cas de jubilació en el moment del compliment de l'edat. En altre cas, quan la jubilació es produeix en mig de dos trams, s'abonarà la part proporcional.

2.- L'Ajuntament estudiarà com i en quines circumstàncies es pot aplicar la jubilació parcial ja es tracti de personal laboral o funcionari, i sempre de conformitat amb el que determina la legislació d'aplicació que correspongui.

Es valorarà cas per cas, la viabilitat i es podrà acordar el percentatge i condicions d'aplicació.

Article 46. Responsabilitat civil i penal

La Corporació contractarà una pòlissa que cobreixi la responsabilitat civil i penal a favor de tots/tes els/les empleats/des de l'Ajuntament d'acord amb el grau de responsabilitat dels respectius llocs de treball. La Corporació facilitarà, a càrrec seu, la defensa de l'empleat/da que, com a conseqüència de l'exercici de les seves obligacions, sigui objecte d'actuacions judicials, i assumirà els costos i les despeses que se'n derivin, incloses les fiances; excepte en els casos en què en la sentència es reconegui culpa, engany, negligència o mala fe.

Excepte en els casos de renúncia expressa del propi personal o bé en què el demandat sigui l'Ajuntament, l'elecció de la defensa es farà de mutu acord entre l'empleat/da i la Corporació.



L'Ajuntament garantirà l'adscripció del personal que presti els seus serveis com a conductor/a a un lloc de treball adequat als seus coneixements sense menystenir els seus drets econòmics en el cas de la retirada temporal o definitiva del carnet de conduir quan aquesta es derivi de l'exercici de les seves funcions i no s'aprecii engany, negligència o mala fe del/de la treballador/a

Article 47. Assegurança de vida i accidents

Es contracta una pòlissa d'assegurança de vida i accidents per a tots els/les empleats/des, que cobrirà el risc de mort i incapacitat permanent en grau total, absoluta o gran invalidesa, i que preveu les indemnitzacions següents, per a la vigència d'aquest Acord:

Per mort natural, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa	13.400 €
Per mort en accident	28.100 €
Per mort en accident de circulació.....	41.600 €

Article 48. Carnets especials de conducció i deteriorament d'objectes personals

L'Ajuntament es farà càrrec de les despeses originades per la renovació dels carnets especials de conducció necessaris per al treball.

Igualment, l'Ajuntament es farà càrrec dels objectes personals deteriorats o trencats amb motiu del treball. No s'hi inclouen els casos en que els objectes personals es deteriorenen o es trenquen per falta de cura de la persona interessada. Per això, en tots els casos serà preceptiu l'informe del/de la cap corresponent en relació a les especials circumstàncies que hi concorren, accident de treball, situació perillosa o violenta, etc., i en el qual s'acreditarà la no existència de falta de diligència per part l'empleat/da.

En qualsevol cas, l'Ajuntament es farà càrrec com a màxim de 120,20 € per ulleres i 30,05 € per rellotge.

CAPÍTOL V: DRETS SINDICALS

Article 49. Competències dels òrgans de representació dels/de les empleats/des

- Rebre informació, que li serà facilitada almenys semestralment, sobre l'evolució general dels pressupostos municipals pel que fa al capítol de retribucions al personal.
- Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions de plantilla de personal.
- Emetre informes, previs a l'execució per part de l'Ajuntament, de les decisions adoptades per aquest sobre les qüestions següents:



1. Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials i canvi de les instal·lacions, tant si són totals com parcials.
 2. Plans de formació professional per part de l'Ajuntament.
 3. Implantació de nous sistemes d'organització i control de treball.
 4. Estudi de l'establiment de premis, incentius, gratificacions especials i valoració de llocs de treball.
- d) Ser informat de totes les obertures d'expedients als/les empleats/des i de les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus. Participar activament en la defensa dels/de les empleats/des, en l'aclariment dels fets, la tramitació dels expedients i en l'assenyalament de les sancions. A tal efecte, se li donarà audiència i vista de l'expedient com a mínim deu dies abans de la proposta de resolució, sempre que la persona o persones interessades hagin manifestat la seva conformitat de forma expressa.
- e) Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'absentisme laboral i les seves causes; els estudis periòdics del medi ambient del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.
- f) Exercir la tasca de: vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de l'accés a la funció pública, Seguretat Social, Mutualisme i ocupació en matèria de seguretat i salut en el treball.
- g) El Comitè d'Empresa haurà de conèixer prèviament els models de contractes de treball de l'Ajuntament i els documents relatius a la contractació laboral i/o al seu acabament.

Per tal que els/les representants puguin dur a terme correctament les seves funcions l'Ajuntament facilitarà, almenys mensualment, la relació d'altres i baixes en la plantilla dels/de les treballadors/res provinents dels plans d'ocupació, subsidi de desocupació, ocupació juvenil i informarà trimestralment sobre les retribucions del personal municipal.

Article 50. Drets i facultats dels òrgans de representació

Cadascun dels membres d'aquests òrgans disposarà de fins a 30 hores mensuals per dur a terme les seves funcions sindicals, que podran acumular-se en algun/a dels seus membres.

En aquestes hores no s'hi computaran les emprades en reunions convocades a instància de la Corporació o en negociacions col·lectives.

Per a qualsevol acte de representació, els/les membres de l'òrgan de representació estan obligats a comunicar a la secció de personal la seva absència del lloc de treball amb 24 hores d'antelació, quan sigui possible.



Hi haurà una sala sindical, situada a les dependències municipals centrals, amb tot allò que sigui necessari. Igualment s'habilitarà un espai per a cadascuna de les seccions sindicals que tinguin representació en els dos òrgans unitaris existents a l'Ajuntament.

L'òrgan de representació es reunirà amb la freqüència necessària i imprescindible, i ho comunicarà amb 24 hores d'antelació, quan sigui possible.

L'Ajuntament es compromet a informar d'aquells assumptes que afectin als/a les empleats/des municipals, especialment els que fan referència a l'oferta d'ocupació pública, amb la finalitat de poder plantejar propostes amb anterioritat a l'adopció d'acords.

L'òrgan de representació emetrà un informe previ a l'adopció dels acords plenaris o de Junta de Govern Local referits al personal. Amb aquesta finalitat es facilitarà el contingut dels dictàmens amb una antelació mínima de 48 hores.

L'òrgan de representació serà informat i participarà en tots els assumptes que afectin als/a les empleat/des de l'Ajuntament; especialment pel que fa a la confecció de bases i oferta pública d'ocupació, i tindrà dret a nomenar un/a observador/a que estarà present en les proves selectives de personal.

L'òrgan de representació plantejarà i negociarà, si s'escau, davant dels òrgans corresponents de la Corporació els assumptes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i salut, i règim de desenvolupament de la tasca i d'assistència, seguretat i previsió social en allò que sigui competència de la Corporació.

Article 51. Seccions Sindicals

S'ajustarà a allò que s'estableix a la Llei orgànica de llibertat sindical (L.O.L.S. 11/85), i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).

Article 52. Cànon per negociació

A l'objecte de contribuir a les despeses i dedicacions dels/de les representants sindicals que portin la negociació dels pactes, s'estableix l'aplicació d'un cànon únic de 16,83 € per cadascun dels anys de vigència, per persona no sindicada en alguna de les organitzacions sindicals amb representació a la Mesa negociadora.

La Corporació aportarà els mitjans administratius per dur a terme l'esmentat descompte en la primera nòmina en què s'apliquin els increments econòmics d'aquests acords.

Els/les empleats/des podran renunciar al pagament del cànon, mitjançant comunicació escrita dirigida a l'administració de Recursos Humans i presentada al Registre general de l'Ajuntament.

L'import resultant del cànon es destinarà a l'acció sindical del propi Ajuntament (assessorament, desplaçaments, recursos...). De l'import total, el 25 % restarà al fons dels propis òrgans de representació i la resta es distribuirà entre les seccions sindicals



participants a la negociació, en funció del nombre de delegats/des amb què comptin en els òrgans unitaris.

Article 53. Assemblees Generals

Es podran fer assemblees dins de l'horari de treball, convocades en la forma establerta. L'horari d'atenció al públic s'ha de respectar.

S'haurà de sol·licitar permís a l'Ajuntament amb una antelació de quatre dies, amb indicació de la data i l'ordre del dia.

Correspondrà a la Corporació l'autorització de l'assemblea, així com la determinació del lloc i l'hora. Només en casos excepcionals es podrà denegar la data sol·licitada.

Aquest mateix dret de convocatòria d'assemblees generals, correspondrà a qualsevol grup d'empleats/des sempre que aquest grup sigui igual o superior al 40 per cent de la plantilla.

Article 54. Serveis mínims

1. En cas de vagues legals, els serveis mínims seran els establerts en funció d'allò que determini l'autoritat laboral competent.
2. En cas d'assemblea, i respecte al que determina el primer paràgraf de l'article anterior, els serveis mínims seran els següents:
 - a) Policia Local: un cap de servei, set agents de servei operatiu (patrulles, casa consistorial i aeroport).
Respecte al servei d'atenció ciutadana i el d'operadors/res, 1 persona a cadascun.
 - b) A la resta de dependències: una persona per cada espai físic d'una secció (Dins del mateix edifici, un per cada planta, dins la mateixa planta un per cada espai físic diferenciat), que garanteixi l'atenció telefònica del ciutadà/na.
 - c) Conserges de Centres Escolars: Caldrà fer-ho saber a la persona responsable del Centre i al/a la cap de la Secció d'Educació.

En tot cas, caldrà garantir la seguretat ciutadana i la seguretat dels edificis municipals.



REGULACIÓ ESPECÍFICA DEL PERSONAL TEMPORAL QUE PRESTA SERVEIS COM A CONSEQÜÈNCIA D'ACORDS INSTITUCIONALS AMB D'ALTRES ADMINISTRACIONS.

1.- Per les característiques pròpies dels programes a desenvolupar, aquest personal es regirà, en tot allò referent a la distribució de la seva jornada i horaris, per les necessitats concretes dels mateixos que justifiquen la seva realització, i que seran determinats a nivell de nomenament interí.

2.- En els casos en què el nomenament sigui l'objecte de l'acord, i el seu cost vingui determinat per la aportació econòmica externa, les retribucions del personal s'adaptaran a les quantitats rebudes per l'Ajuntament per la finançament de les mateixes.

3.- En l'àmbit dels serveis de promoció econòmica, les categories i retribucions existents per a desenvolupar aquests programes, queden sistematitzats de la següent forma:

Categoria	Sou Base + Complementos lloc (mensuals)
Responsable de programa	2.138,44 €
Tècnic/a de programa	1.847,98 €
Tècnic Auxiliar de programa	1.460,13 €
Auxiliar de Programa	1.320,67 €
Dinamitzador/a socioeducatiu (ja no existeix)	1.768,60 €
Director/a taller d'ocupació	2.091,85 €
Director/a escola taller	2.091,85 €
Monitor/a docent	1.766,70 €

El període de meritació de les pagues extraordinàries serà semestral (1 de gener a 30 de juny i 1 de juliol a 31 de desembre), en relació a la situació d'aquest personal en les dates establertes a la normativa d'aplicació.

El personal que imparteixi mòduls de formació als cursos per hores, la seva retribució serà fixada per hores lectives que inclourà tots els conceptes salarials i les vacances, per les seves especials característiques, i els imports vindran determinats en funció de cada cas concret a nivell de nomenament

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera.- Les qüestions no previstes en aquest Acord estaran subjectes allò que s'estableix a la legislació d'àmbit superior.

Segona.- Els ajuts a la jubilació anticipada tindran la vigència d'aquest Acord, i quedaran sense efecte expressament en data 31 de desembre de 2015. En aquell moment, excepte que existeixi interès per l'Ajuntament en la seva aplicació, es restablirà el contingut de l'acord de 1994/1996 pel que fa als ajuts per a la jubilació anticipada en cas de pròrroga de l'Acord.



Tercera.- L'Àrea de Coordinació, Serveis Centrals i Economia està elaborant un estudi organitzatiu de l'Ajuntament. Com a continuació d'aquest, en base al resultat i en el cas que aquest conclogui amb disfuncions dins l'organització, l'Ajuntament elaborarà la relació de llocs de treball.

Quarta.- Es constituïran Meses, per mutu acord, segons l'àmbit afectat, quan les decisions preses per l'Ajuntament en virtut de les seves potestats d'organització, puguin tenir repercussió sobre les condicions de treball dels/de les empleats/des.

Cinquena.- La Comissió paritària determinarà els apartats que continuen en vigor de l'Acord de la Residència d'avis de 15 de juliol de 2003, que figura com annex 4.

Sisena.- L'Acord de la Policia Local de 23/12/1999, s'ha d'entendre modificat per l'Acord de 14/03/2008, pel qual s'implanta un nou calendari laboral així com pel quadrant que s'aprova anualment, per les disposicions de l'Acord de la Mesa sectorial de la Policia Local de 16 de febrer de 2006, (sobre operativitat i horaris especials dels/de les sotsinspectors/es), i per les pròpies disposicions d'aquest Acord 2013/2015, de manera que només serà d'aplicació en aquelles situacions que siguin compatibles amb les condicions organitzatives, de treball i econòmiques que actualment s'apliquen. La Comissió paritària determinarà els apartats que continuen en vigor.

Setena.- De conformitat amb allò que preveu la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat d'homes i dones, es crearà una comissió paritària d'igualtat d'oportunitats entre la representació dels/de les treballadors/res i la representació de l'Ajuntament, durant la vigència d'aquest Acord, que proposarà l'elaboració d'un pla d'igualtat.

Vuitena.- La Comissió Paritària determinarà la redacció definitiva del reglament de polivalència regulat a l'article 29 d'aquest Acord.

RELACIÓ D'ANNEXOS:

Es relacionen els documents d'acords o disposicions que són aplicables, per al seu millor coneixement:

Annex 1: Circular de 16/09/1996, aprovada pel Decret 230/96

Annex 2: Acord de la Policia Local de 23/12/1999

Annex 3: Acord de la Mesa negociadora d'un nou calendari de la Policia Local, de 14 de març de 2008.

Annex 4 Acord de la Residència d'Avis de 15/07/2003

Annex 5: Llistat roba de treball

Annex 6: Decret d'alcaldia sobre jornada laboral 6957/2012, de 24 de desembre de 2012.

Annex 7: Articulació de la compensació de la bestreta.

Annex 8: Annex del RD 1148/2012



ANNEX 1

CIRCULAR DE 16 DE SETEMBRE DE 1996, aprovada pel Decret 230/96

Acreditació de les situacions de malaltia comuna i accident no laboral.

D'acord amb el marc legal vigent, la present circular reguladora dels comportaments en cas de malaltia comuna i accident no laboral, pretén ser un instrument que contribueixi a garantir el compliment de la jornada de treball per part del personal al servei de l'Ajuntament, a fi de contribuir a la contraprestació necessària entre les obligacions inherents a qualsevol relació de treball.

La integració dels funcionaris de l'Administració Local al Règim General de la Seguretat Social, comporta la necessitat d'adequar el sistema d'acreditació de les situacions d'incapacitat temporal a la normativa reguladora d'aquest sistema de previsió social.

Altrament, el vigent Reglament de Control d'Entrades, Sortides i Permanència en el lloc de treball del Personal Municipal, aprovat per acord del Ple en data 01.02.1983, requereix la seva concreció en referència a la nova situació, dins les prescripcions genèriques que conté i que segueixen vigents.

En especial, calia regular l'acreditació de les malalties de curta durada, donat que la seva freqüència és molt important i no existia cap sistema d'acreditació per identificar l'existència real d'una situació d'incapacitat.

Dins les potestats d'organització que corresponen a l'Ajuntament, en el text s'introdueixen els sistemes d'acreditació de les situacions de malaltia comuna i accident no laboral, els comportaments que cal seguir per possibilitar el seu control i, en definitiva, per a l'aplicació dels efectes legals i els acords col·lectius vigents.

Pel que fa al procediment seguit en l'elaboració de la present Circular, procedia sotmetre-la a l'informe previ de la representació sindical, donant així compliment a la normativa reguladora en matèria d'òrgans de representació. En concret el dia 4 de juliol d'enguany es va facilitar al Comitè de Treballadors el text complert de la present Circular, sense que s'hagi presentat cap mena d'escrit d'esmenes o suggeriments fins a la data d'avui.

Article 1. Àmbit d'aplicació.

Aquesta Circular és aplicable amb caràcter general a tot el personal al servei de l'Ajuntament, tant sigui personal funcionari com personal laboral, dins l'àmbit d'aplicació dels acords col·lectius vigents.

Article 2. Aspectes generals de l'acreditació.

Les absències al lloc de treball per raó de malaltia i accident no laboral s'hauran de justificar davant la Corporació, de forma preceptiva, mitjançant l'aportació del corresponent comunicat mèdic oficial d'incapacitat temporal i, si s'escau, dels posteriors



fulls de confirmació, que hauran de ser expedits per facultatiu de l'Institut Català de la Salut.

Els terminis de presentació d'aquests documents i les diverses situacions en què es poden trobar els empleats en el decurs d'un procés de malaltia o accident no laboral, s'ajustaran al que estableixi la normativa vigent en cada moment reguladora del sistema de previsió social del Règim General de la Seguretat Social.

Article 3. Malaltia de només un dia de durada.

Quan l'absència al lloc de treball per raó de malaltia sigui només d'un dia laborable, l'empleat haurà de comunicar-ho telefònicament al responsable del seu lloc de treball o al Departament de Personal, el més aviat possible, sempre com a molt tard dintre de l'hora següent a la d'inici de la jornada de treball. En els col·lectius subjectes a torns i relleus, com ara la Policia Local i d'altres, s'haurà de comunicar aquesta incidència abans de l'hora d'inici de la jornada de treball, per les exigències del tipus de servei.

L'empleat acreditarà aquesta malaltia davant la Corporació el mateix dia que s'incorpori al treball, mitjançant la presentació del corresponent comunicat mèdic oficial d'incapacitat temporal d'un dia emès pel metge de capçalera que correspongui de l'Institut Català de la Salut.

En el cas que, degut als horaris de visita, no fos possible obtenir la baixa mèdica, la situació d'incapacitat s'acreditarà mitjançant la presentació d'un justificant d'assistència emès pel facultatiu de l'Institut Català de la Salut que hagi prestat l'assistència mèdica ambulatoria o domiciliària a l'empleat malalt. En aquest cas, per produir plens efectes justificatius, l'empleat haurà d'acreditar l'horari del seu metge de capçalera i, també, en el justificant aportat haurà de constar de forma clara que l'empleat ha rebut assistència mèdica i que es troba en situació d'incapacitat per al treball.

Article 4. Baixa per malaltia o accident no laboral de més d'un dia.

Quan l'absència al treball per raó de malaltia o accident no laboral es perllongui més d'un dia, l'empleat haurà de comunicar-ho a l'Ajuntament en la forma establerta a l'article anterior, amb indicació de que es troba en situació de baixa.

Així mateix, l'empleat té el deure de presentar, dintre dels terminis que la legislació vigent prevegi en cada moment, el comunicat mèdic oficial de baixa per malaltia o accident no laboral emès pel facultatiu de l'Institut Català de la Salut, la data del qual haurà de coincidir amb la del primer dia d'absència al treball.

En cas de perllongament del procés d'incapacitat, caldrà presentar, dintre dels terminis que regeixin en cada moment, el document oficial de confirmació de baixa.

El mateix dia de la reincorporació al treball, l'empleat té el deure de presentar el document oficial d'alta.



Els canvis ocasionals de domicili amb motiu de malaltia o accident no laboral, requeriran la comunicació a l'Ajuntament per part de l'empleat quan el nou domicili estigui a la mateixa localitat i, en el cas que el canvi comporti desplaçament fora de la localitat, caldrà aportar el document emès pel facultatiu de l'Institut Català de la Salut pel qual s'autoritza el desplaçament.

Article 5. Incidències per malaltia durant la jornada de treball.

En el cas de malaltia sobreenvenuda que comporta la sortida de l'empleat abans de l'hora prevista com de finalització de la jornada, s'acreditarà la seva necessitat de la mateixa forma que es preveu al tercer paràgraf de l'article 3. La sortida serà autoritzada inicialment pel cap corresponent al lloc de treball de l'empleat.

Si a l'endemà la persona segueix sense poder acudir al treball, aquesta absència rebrà la consideració prevista als articles 3 i 4, segons correspongui, procedint la seva acreditació i comunicació en la forma indicada en els mateixos.

Disposició addicional

L'Ajuntament podrà disposar la pràctica de les comprovacions i seguiment que consideri oportuns en els casos d'incapacitat, dins del marc legal vigent.

Disposició final

Les disposicions contingudes en la present Circular s'adequaran sistemàticament a la normativa interna que puntualment pugui aprovar la Corporació i que resultarà d'aplicació en tot allò que no hi sigui previst.

Procedeix donar compliment a la present Circular, la qual serà degudament difosa entre els empleats de l'Ajuntament, fixant-se com a data de la seva entrada en vigor el dia 1 d'octubre de 1996.



ANNEX 2

ACORD DE LA POLICIA LOCAL DE 23 DE DESEMBRE DE 1999

A) ASPECTES ORGANITZATIUS

1.- Els torns de treball a la Policia local seran:

Servei d'Aeroport: dos torns, de 7 a 15 hores i de 15 a 23 hores.

Servei de motoristes: dos torns de 6 a 14 hores i de 14 a 22 hores, i de manera rotatòria entre els efectius assignats tres mesos en el servei de policia comunitària.

Servei de Vigilància Rural: dos torns de 6 a 14 hores i de 14 a 22 hores.

Servei de Central de Comandament: els tres torns ordinaris.

Servei de Policia Comunitària: de 8:30 a 13 hores i de 16:12 a 20 hores, llevat de la campanya de Nadal en que l'horari serà de 9 a 13 i 16:30 a 21 hores. Aquest horari podrà ser alterat en execució del pla de vacances, passant a torn ordinari de treball.

Servei de Patrulles: tres torns ordinaris de matí, tarda i nit, i una setmana de reforç, de 7 dies complerts, que només es posarà en funcionament en el moment que el grup de servei de patrullers pugui disposar de 24 efectius per a les rotacions i mai abans del dia 01/01/2001. El número de setmanes de reforç any per agent serà de com a màxim 5. L'horari del reforç serà de 20 hores fins a les 04 hores.

2.- Les dotacions d'efectius que treballaran en servei ordinari s'adaptarà a les especials necessitats dels dies que es relacionen, els qual formaran part dels dies de treball ordinari dels agents, aquests dies són: Cavalcada de Reis, Carnaval, Revetlla de Sant Joan, Festa Major i els dies 24 i 31 de desembre.

Les dotacions i adscripcions d'agents necessaris pels dies d'especial incidència serien els següents:

2.1.- Cavalcada de Reis: agents de Policia Comunitària.

2.2.- Carnaval: agents de Policia Comunitària.

2.3.- Revetlla de Sant Joan: Torn de nit sencer.

2.4.- Festa Major: 50% del total de la plantilla 2 dies i l'altre 50% els altres dos dies, els torns de treball per aquest període es comunicaran amb antelació suficient als agents afectats.



2.5.- Nit bona i Cap d'any: es garanteix en el torn de nit el descans d'un dels dos dies dintre del seu període de descans, i el diferencial d'agents fins a la correcta cobertura es farà mitjançant un sistema de torn rotatiu que inclourà a tots els agents de policia no sotmesos al sistema de rotació de 24 hores. Es situa el màxim d'agents mobilitzables per a reforç en 6 per cada dia.

3.- Calendari de treball.

El calendari de treball, s'organitzarà en cicles de 28 dies pels serveis de rotació, que conformaran 13 període per cada any. Els caps de setmana es treballarà de forma alterna.

El calendari laboral es publicarà de forma anual i contindrà tots els dies de descans i treball, amb els criteris de cicles fins ara utilitzats, menys el període de Pla de Vacances, que es publicarà per separat.

Per a la confecció del calendari, tots els agents seran adscrits a un grup de descans de la següent manera:

A1 i A2: Descans en dies laborables, representarà el 25% de la plantilla per cada grup.

B1 i B2: El mateix criteri que l'anterior

C: Afectarà als agents de Policia comunitària i d'altres que tinguin descansos en els caps de setmana de forma continuada.

Pels caps de setmana i els 14 festius intersetmanals, llevat de les excepcions fetes en el punt 2.2, els grups de descans seran A i B, que representaran el 50% dels efectius.

4.- Pla de vacances.

El pla de vacances afectarà el període comprès entre finals de juny i primers dies de setembre, les dates es concretaran pel Cap del Cos cada any en funció dels calendaris concrets. Es podrà autoritzar en algun cas altre període de vacances en funció de les necessitats del servei.

En aquest període s'hauran de realitzar les vacances i, per tal de poder garantir els serveis es podran mobilitzar agents a altres torns insuficientment dotats per un període mínim de 5 dies. Es garanteix l'alternança de descans dels caps de setmana en l'aplicació d'aquest pla.

B) ASPECTES ECONÒMICS I DE CONDICIONS DE TREBALL

1.- La retribució d'agent queda fixada en 3.396.316 pts anuals, distribuïda en els conceptes salarials existents de salari base, complement de destí 14, complements específics 1 i 2 i prolongació de jornada. Aquesta retribució tindrà l'increment previst per la Llei de Pressupostos per a l'any 2000. El mateix increment s'aplicarà a la resta de categories existents a la Policia local.

L'increment de retribucions general per als anys de vigència de l'acord, serà el fixat a les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat, aplicat sobre tots els conceptes



salarials que corresponguin. A primer de cada any, s'aplicarà l'increment previst legalment.

2.- Es fixa un plus per al torn de policia comunitària que queda fixat a partir de 01/01/2000, en 1.250 pts per dia efectivament treballat en l'horari propi del torn.

3.- El plus de nocturnitat es cobrarà en la part proporcional en el torn del servei d'aeroport a partir de les 22 hores.

4.- El servei de setmana de reforç donarà dret a cobrar el plus de nocturnitat considerant tota la jornada com a nocturna.

5.- S'abonarà un plus especial de 8.000 pts a partir de 01/01/2000, a les persones que prestin servei ordinari en el torn de nit les nits del 23 de juny i 24 i 31 de desembre, en substitució de l'aplicació especial del plus de festivitats que fins ara s'havia fet.

6.- La jornada de treball especial de la policia local és de 1.760 hores anuals de treball efectiu per a tots els efectius.

7.- Els dies festius són els 14 del calendari oficial (12 estatals i autonòmics i 2 locals), i queden integrats en el calendari ordinari de treball. La consideració de dia festiu només tindrà efectes en relació a la percepció del plus de festivitats.

8.- En relació als dies d'assumptes personals, 5 dies seran assignats com a major descans en la determinació dels calendaris, preferentment en Setmana Santa i Nadal, i 4 dies es podran gaudir a sol·licitud i seran concedits en funció de les necessitats dels serveis. No s'autoritzaran de manera ordinària en dies festius, dissabtes, diumenges i dies especials de servei definits anteriorment.

No es podrà gaudir els assumptes personals de forma fraccionada, donada l'existència de la bossa d'hores i el tipus de servei que s'hi realitza a la policia.

9.- Les prolongacions de la jornada ordinària per raó del servei que siguin inferiors a una hora, es compensaran a temps real. Aquesta compensació s'haurà de realitzar en blocs mínims de 4 hores. La bossa funcionarà per semestres naturals. La compensació es realitzarà dins de cada semestre natural i com a màxim dins dels tres mesos següents. Només en cas de propera caducitat es podrà fer la compensació en blocs inferiors a 4 hores.

Les hores extraordinàries a compensar amb descans tindran el mateix sistema de gaudiment i caducitat.

La compensació haurà de ser sol·licitada i s'autoritzarà en funció de les necessitats del servei.

Les bosses existents en aquest moment s'hauran de compensar en el període màxim de 2 anys, o bé es podrà sol·licitar que siguin abonades a preu d'hora extra normal existent en aquest moment.



C) ALTRES ACORDS I COMPROMISOS

- 1.- Existeix el compromís d'estudi del sistema retributiu de les hores extraordinàries.
- 2.- Existeix el compromís d'ampliació significativa de la plantilla, mitjançant la cobertura de vacants i la creació de places necessàries fins a l'assoliment d'una plantilla aproximada de 120 efectius dins la vigència de l'acord.
- 3.- Aquests acords són d'aplicació a tothom, si bé s'haurà de desenvolupar allò que es preveu a la Llei de Polícies locals en matèria de segona activitat, fent compatibles els interessos i les necessitats de les dues parts, adequant les condicions de treball a la realitat en què es pugui trobar cada persona.
- 4.- Retribucions complementàries: en relació a les retribucions complementàries fixades per la Corporació i que han estat valorades en aquest acord, s'haurà de mantenir la valoració per tal que s'incorpori a les mateixes, si s'escau, la diferència entre l'increment de preus a l'estat a final d'any i el previst a l'apartat B1, segon paràgraf, tot calculat sobre el total de retribucions que corresponen a una persona o lloc de treball. Aquestes noves valoracions es produiran a partir que es coneguin les dades que hi intervenen.

D) VIGÈNCIA DE L'ACORD I SEGUIMENT

- 1.- Aquest acord entrarà en vigor el dia 01/01/2000 i tindrà una durada de quatre anys, finalitzant el dia 31/12/2003.
- 2.- En les matèries no regulades en aquest acord, serà d'aplicació l'acord de condicions de treball que pugui existir a l'Ajuntament, sempre que sigui compatible, i la resta de normativa que regula la funció pública i que sigui d'aplicació.
- 3.- S'estableix la creació d'una comissió de seguiment del present acord, integrada per tres representants de cada una de les parts negociadores que signen aquest acord.



ANNEX 3

ACORD DE LA MESA NEGOCIADORA D'UN NOU CALENDARI LABORAL DE LA POLICIA LOCAL

Acords assolits entre la representació sindical i els representants de l'Ajuntament per a la millora del calendari laboral de la Policia Local.

1. Implementació d'un nou calendari laboral de gaudiment de dos caps de setmana de descans per cada un de treball (2 x 1 de 8 hores de jornada) en data 1 d'octubre de 2008, en els termes següents:
 - 1.1. Reducció de 40 hores respecte a la jornada anual de 1.696 hores (A aplicar la part proporcional a la data d'implementació).
 - 1.2. Aquest nou quadrant s'aplica al personal de torns rotatius restant exclòs el personal interí, el personal adscrit al servei de policia comunitària i aquells altres que tenen assignat un calendari específic.
 - 1.3. En els períodes de Setmana Santa i Nadal, es garanteix una setmana sencera de descans per a tots els grups de treball, per la qual cosa només prestarà serveis el 50% dels efectius. El mateix tractament es donarà per als festius determinats per l'autoritat laboral com a no recuperables.
 - 1.4. Durant el període vacacional, finals de juny a mitjans de setembre, el règim horari serà d'un cap de setmana de treball i un cap de setmana de descans.
2. A partir del 30 de setembre de 2009 la jornada de la policia quedarà fixada en 1.612 hores anuals, restant integrat aquest Acord al nou Acord de Condicions de Treball.
3. La reducció progressiva de jornada laboral es produirà de la manera següent:
 - 3.1. Any 2008: 16 hores (jornada laboral 1.680 hores)
Any 2009: 40 hores (jornada laboral 1.640 hores)
Any 2010: 28 hores (jornada laboral 1.612 hores)
Total reducció de jornada: 84 hores, restant la jornada laboral en 1.612 hores, l'1 de gener de l'any 2010.
 - 3.2. Els superàvits o dèficits d'hores que es puguin produir (inferiors a una jornada), a partir de l'aplicació de la jornada de 1.612 hores, s'acumularan fins a completar 1 dia l'any següent.
4. Condicions de treball: No és podrà gaudir de dies d'assumptes personals o compensacions horàries en dies festius, divendres, dissabtes o diumenges.

En les matèries no regulades en aquest acord, serà d'aplicació l'acord de la Policia Local de 23 de desembre de 1999, l'acord de condicions de treball que pugui existir a l'Ajuntament, sempre que sigui compatible, i la resta de normativa que regula la funció pública i que sigui d'aplicació.

El Prat de Llobregat, 14 de març de 2008



ANNEX 4

ACORD DE LA RESIDÈNCIA D'AVIS DE 15 DE JULIOL DE 2003

1.- Incrementar el nombre de contractacions laborals, una a temps complert i dues a temps parcial, de treballadores familiars de la plantilla de la Residència.

Aquest increment d'efectius ha de permetre que l'horari resultant millori la qualitat en la prestació del servei als residents i a la vegada millori les condicions laborals de les treballadores.

També permet la disminució, pràcticament total, de la necessitat de treballs fora de la jornada habitual i remunerat com a hores extres.

El calendari laboral de les treballadores familiars per a l'any 2003 acompanya a aquest document. L'adscripció als torns horaris es farà tot respectant l'antiguitat en el servei a la Residència.

Quan es produeixi una vacant es promourà la possibilitat de rotació de torns amb respecte al mateix criteri.

S'estableix que els torns corresponents a les següents jornades seran retribuïdes amb el plus especial de festivitat (53,43 € - valor 2003):

1 de gener (matí i tarda)
5 de gener (nit)
6 de gener (matí i tarda)
30 d'abril (nit)
1 de maig (matí i tarda)
24 de desembre (nit)
25 de desembre (matí i tarda)
31 de desembre (nit)

2.- Incrementar de dues a tres les persones que porten a terme la manutenció dels residents. Aquesta actuació es portarà a terme durant el mes d'octubre d'enguany, i haurà de significar una millora en la prestació d'aquest servei. S'acompanya una proposta d'horari que servirà de pauta per a la implementació de la nova organització.

3.- Redefinir la prestació del servei de neteja per tal que suposi l'atenció de dilluns a diumenges.

4.- Augmentar a jornada completa la dedicació del responsable higènic-sanitari, el qual fins ara compatibilitzava aquestes responsabilitats amb la de direcció tècnica de la Residència. Així s'assegura una millora molt considerable en l'atenció sanitària.

5.- Crear específicament, en l'organització de la Residència, el lloc de treball de Director tècnic per tal que exerceixi de manera exclusiva aquelles funcions que li encomana la normativa emesa pel Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya.



6.- S'adquireix el compromís d'atendre al necessari reciclatge formatiu dels empleats que presten serveis a la Residència per tal que es mantingui el nivell de qualitat i interès en llurs funcions.



ANNEX 5

LLISTAT ROBA DE TREBALL

Personal conserges

Amb escut Ajuntament

- 1 bata, en començar per primera vegada el treball i fins al seu deteriorament
- 1 pantalons d'estiu cada any
- 2 camises per temporada i any
- 1 armilla entretemps cada 2 anys
- 1 jaqueta amb 2 pantalons d'hivern cada 2 anys
- 1 parell sabates estiu cada any
- 1 parell sabates hivern cada any
- 2 corbates en començar i fins al seu deteriorament (Se n'ha de garantir l'existència)
- 1 jersei cada any
- 1 jaquetó cada 3 anys

Notificadors

- 1 pantalons estiu cada any
- 2 camises estiu cada any
- 1 jaqueta, 2 pantalons d'hivern cada 2 anys
- 2 corbates en començar i fins al seu deteriorament (Se n'ha de garantir l'existència)
- 1 jersei cada any
- 2 camises hivern cada any
- 1 jaquetó i pantalons motorista cada 4 anys
- 2 parells sabates cada any
- 1 parell botes d'aigua en començar i fins al seu deteriorament (Se n'ha de garantir l'existència)
- 1 armilla entretemps cada 2 anys

Conserges col·legis

- 1 pantalons estiu cada any
- 1 faldilla estiu cada any
- 2 camises hivern cada any
- 2 camises estiu cada any
- 2 corbates en començar i fins que es facin malbé (se n'ha de garantir l'existència)
- 1 parell sabates fem/masc per temporada/any
- 1 jaqueta amb 2 faldilles cada 2 anys
- 1 jersei cada any
- 1 jaquetó cada 3 anys
- 1 armilla entretemps cada 2 anys
- 1 parell botes aigua fins que es facin malbé
- 1 impermeable fins que es faci malbé

Manteniment i Serveis

Amb escut Ajuntament



1 parell de sabates per temporada i any
1 bata per temporada i any (dones de neteja)
1 impermeable cada 3 anys o fins que es deteriori
1 parell de botes d'aigua cada 3 anys o fins que es deteriorin
1 anorac cada 2 anys

1 equip d'estiu consistent en:

1 camisa, 1 jersei o jaqueta i 1 pantalons, els anys parells, i 1 camisa i 2 pantalons els anys senars

1 equip d'hivern consistent en: 1 jersei, 1 camisa i 1 pantalons els anys parells i 1 jaqueta, 1 camisa i 1 pantalons els anys senars

Personal piscina

1 banyador masculí/femení cada any
1 xandall o barnús cada 2 anys
1 parell d'esclops cada any
2 samarretes d'estiu cada any

Escola Bressol

Amb escut Ajuntament

2 bates màniga llarga cada any
1 bata màniga curta cada any
2 bates cuinera màniga curta cada any
1 bata cuinera sense mànigues cada any
2 parells d'esclops cada any

Residència d'avis

Amb escut Ajuntament

1 vestit jaqueta i pantalons m/llarga temporada i any
1 vestit jaqueta i pantalons m/curta temporada i any
2 parells esclops cada any

Atenció primària

Amb escut Ajuntament

1 bata cada any per a les treballadores familiars

Unitat Delineació

Amb escut Ajuntament

2 bates cada any



ANNEX 6: Decret d'alcaldia 6957/2012, de 24 de desembre de 2012

DECRET

Vist el que determina la disposició addicional setanta-unena de la Llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos de l'Estat per a l'any 2012, pel que fa a la jornada general de treball en el sector públic.

Atès que l'esmentada disposició en el seu apartat u estableix per al personal del sector públic una jornada general de treball que no podrà ser inferior a trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

Atès que la normativa referida té caràcter de legislació bàsica, segons estableix la pròpia llei, per la qual cosa cal adaptar les jornades que fins ara es venien desenvolupant pels diferents col·lectius municipals.

Atès que el decret d'Alcaldia número 5633/2012, de 15 d'octubre, va determinar la jornada general i especial dels empleats públics d'aquest Ajuntament.

Atès que per tal de configurar les diferents tipologies de jornades que es presten pel personal d'aquesta Corporació municipal a la nova determinació estatal s'han portat a terme diverses reunions amb la representació de tots els empleats públics.

Per tot l'exposat anteriorment, en ús de les competències atribuïdes per l'article 21.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, en concordança amb l'article 53.1, del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya,

RESOLC:

Primer.- Modificar l'apartat primer del decret d'alcaldia núm. 5633/2012 i determinar que les jornades del personal funcionari i laboral d'aquest Ajuntament seran les següents:

1.- Jornada General

1.1- Es determina una jornada general de 37 hores i 30 minuts de treball setmanal efectiu de promig en còmput anual. Aquesta jornada s'efectuarà des de l'1 de juny al 30 de setembre de manera reduïda amb 35 hores a la setmana, encara que per qüestions organitzatives es realitzarà efectivament en 222 jornades de 7:20 hores, el que representa un còmput anual de 1.628 hores.

1.2.- Per tal de configurar la jornada anual caldrà afegir 22 dies de vacances i 3 d'assumptes personals, d'acord amb el que estableix la normativa vigent.

1.3.- En el marc de la jornada especificada al punt 1 s'inclouran 2 dies més de vacances i 5 dies més de lliure disposició.



2.- Jornada especial del personal de la Policia Local i personal auxiliar operador i d'atenció ciutadana:

2.1.- Es determina una jornada especial que es realitzarà en 211 jornades de 8 hores, el que representa un còmput anual de 1.688 hores.

2.2.- Per tal de configurar la jornada anual caldrà afegir 22 dies de vacances i 3 d'assumptes personals, d'acord amb el que estableix la normativa vigent.

2.3.- En el marc de la jornada especificada al punt 1 s'inclouran 2 dies més de vacances i 3 dies més de lliure disposició.

3.- Jornada especial del personal de Manteniment i Serveis, Manteniment d'instal·lacions esportives i cuineres de l'escola bressol municipal:

2.1.- Es determina una jornada especial que es realitzarà en 222 jornades de 7 hores i 36 minuts, el que representa un còmput anual de 1.688 hores.

2.1.- Per tal de configurar la jornada anual caldrà afegir 22 dies de vacances i 3 d'assumptes personals, d'acord amb el que estableix la normativa vigent.

2.3.- En el marc de la jornada especificada al punt 1 s'inclouran 2 dies més de vacances i 3 dies més de lliure disposició.

Segon.- Els dies de lliure disposició i els dos a afegir a les vacances, seran vigents mentrestant no canviï la normativa respecte a dies de vacances, assumptes propis i jornada laboral.

Tercer.- La implantació de la nova jornada de treball serà amb efectes del proper dia 1 de gener de 2013.

El Prat de Llobregat, 24 de desembre de 2012



ANNEX 7: Articulació compensació econòmica bestreta extraordinària

- Els mesos de juny i desembre, a raó d'un 10,5% de la bestreta concedida.
 - 2013: juny i desembre
 - 2014: juny i desembre
 - 2015: juny
 - 5 períodes x 10,5% 52,5%

- Els mesos de gener, maig i setembre, a raó d'un 2,5 %
 - 2013: setembre
 - 2014: gener, maig i setembre
 - 2015: gener, maig i setembre
 - 7 períodes x 2,5% 17,5%

- Desembre de 2015:.....30% restant



ANNEX 8: Annex llistat de malalties greus del RD 1148/2011

I. Oncologia:

1. Leucemia linfoblàstica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblàstica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepàtics.
9. Tumores òseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodysplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.



- 34. Trastorno psicótico.
- 35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

- 36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
- 37. Traumatismo craneoencefálico severo.
- 38. Lesión medular severa.
- 39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.
- 40. Enfermedades autoinmunes:
 - a. Esclerosis múltiple.
 - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
- 41. Enfermedades neuromusculares:
 - a. Atrofia muscular espinal infantil.
 - b. Enfermedad de Duchenne.
 - c. Otras enfermedades neurosmusculares bien definidas.
- 42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
- 43. Accidente cerebrovascular.
- 44. Parálisis cerebral infantil.
- 45. Narcolepsia-cataplejia.

VII. Cardiología:

- 46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
- 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
- 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
- 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
- 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
- 51. Trasplante cardíaco.

VIII. Aparato respiratorio:

- 52. Fibrosis quística.
- 53. Neumopatías intersticiales.
- 54. Displasia broncopulmonar.
- 55. Hipertensión pulmonar.
- 56. Bronquiectasias.
- 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteinosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
- 58. Trasplante de pulmón.
- 59. Otras enfermedades respiratorias graves.



IX. Aparato digestivo:

- 60. Resección intestinal amplia.
- 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
- 62. Diarreas congénitas graves.
- 63. Trasplante intestinal.
- 64. Hepatopatía grave.
- 65. Trasplante hepático.
- 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrologia:

- 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
- 68. Trasplante renal.
- 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
- 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
- 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
- 72. Tubulopatías de evolución grave.
- 73. Síndrome de Bartter.
- 74. Cistinosis.
- 75. Acidosis tubular renal.
- 76. Enfermedad de Dent.
- 77. Síndrome de Lowe.
- 78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
- 79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
- 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
- 81. Vejiga neurógena.
- 82. Defectos congénitos del tubo neural.
- 83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

- 84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
- 85. Lupus eritematoso sistémico.
- 86. Dermatomiositis juvenil.
- 87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
- 88. Esclerodermia sistémica.
- 89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
- 90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:

- 91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneoestenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
- 92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
- 93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
- 94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
- 95. Cirugía del politraumatizado.
- 96. Cirugía de las quemaduras graves.
- 97. Cirugía de los gemelos siameses.
- 98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.



99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I.