



ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA NÚM.: 8/2013 DEL PLE DE L'AJUNTAMENT DE FLIX CELEBRADA EL DIA 4 DE JULIOL DE 2013

Identificació de la sessió:

<u>Òrgan:</u>	<i>Ple de l'Ajuntament de Flix</i>
<u>Caràcter de la sessió:</u>	<i>Ordinària</i>
<u>Sessió núm.:</u>	<i>8/2013</i>
<u>Data de celebració:</u>	<i>4 DE JULIOL DE 2013</i>
<u>Forma de convocatòria:</u>	<i>Decret d'Alcaldia núm.: 78/2013, d'1 de juliol</i>
<u>Lloc:</u>	<i>Sala de Plens de l'Ajuntament.</i>
<u>Hora d'inici:</u>	<i>19:30 hores</i>
<u>Hora de finalització:</u>	<i>20:15 hores</i>

Hi assisteixen:

<u>Alcalde-President:</u>	<i>Sr. Marc Mur Bagés</i>
<u>Tinents d'Alcalde:</u>	<i>Sr. Delfí Castellví Descarrega</i> <i>Sra. Josefina Carranza Larrosa</i> <i>Sr. Francesc Barbero Escrivà</i>
<u>Regidors:</u>	<i>Sra. Noèlia Colomines Juan</i> <i>Sra. Rita Costa Puey</i> <i>Sr. Josep Pérez Giral</i> <i>Sra. Montserrat Forcades Margalef</i> <i>Sr. Sergi Fernández Estopà</i> <i>Sr. Josep Antoni Guiu Rius</i> <i>Sr. Raül Sabaté Cervelló</i>
<u>Secretari-Interventor:</u>	<i>Sr. Luis Martín Montull</i>

Ordre del dia

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior.
2. Despatx oficial.
3. Aprovació del compte general de l'Ajuntament de Flix corresponent a l'exercici 2012.
4. Aprovació inicial del Conveni del personal de l'Ajuntament de Flix per al període 2013-2015.
5. Aprovació inicial del Reglament del Consell Escolar Municipal.
6. Aprovació de la modificació de la plantilla de l'Ajuntament de Flix de l'any 2013 per l'amortització d'una plaça de personal laboral eventual de xofer.
7. Aprovació de la moció en relació a l'estat del ferm de la carretera N-420, tram Falset-Móra d'Ebre.
8. Assumptes sobrevinguts.



- 9. Informes diversos.
- 10. Precs i preguntes.

Assisteixen el nombre legal de membres per a la vàlida celebració de la sessió en primera convocatòria, per la qual cosa el president declara oberta la sessió.

DESENVOLUPAMENT DE LA SESSIÓ:

1.-APROVACIÓ DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR

Es sotmeten a aprovació les següents actes de Ple:

-Acta sessió ordinària de data 4 de juny de 2013

No havent observacions, **s'entén aprovada l'acta**, de conformitat amb l'establert en l'article 91.1 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les Entitats Locals, (RD 2568/86, de 28 de novembre).

2.- DESPATX OFICIAL

2.1.-RELACIÓ DECRETS

Es dóna compte dels Decrets d'Alcaldia núm. 64/2013, de 3/06/2013, al 78/2013 de l' 01/07/13:

Decret	Data	Referència
64/13	03/06/2013	Requeriment Proyectos y Mantenimientos G. Vilarasau
65/13	05/06/2013	Ordre d'execució Carrer Castell 29
66/13	05/06/2013	Decret retirada vehicle autocaravana Costa Graner
67/13	07/06/2013	Convocatòria Junta de Govern del dia 12 de juny de 2013
68/13	10/06/2013	Subsanació error Junta de 9 de maig de 2013
69/13	10/06/2013	Correcció errada material Junta divisió horitzontal Miquel Bagés
70/13	10/06/2013	Delegació signatura Regidor Festes
71/13	14/06/2013	Decret pagament subvenció Moto Club
72/13	14/06/2013	Rectificació arbitris municipals
73/13	17/06/2013	Convocatòria Junta de 19 de juny de 2013
74/13	19/06/2013	Correcció errada Junta de 28 de maig de 2013
75/13	19/06/2013	Delegació facultats Tria't l'Estiu 2013 a favor Regidora de Joventut
76/13	19/06/2013	Contractació dos taquillers
77/13	25/06/2013	Convocatòria Junta de Govern de 25 de juny de 2013
78/13	01/07/2013	Convocatòria Ple 4 de juliol de 2013



EL PLE ES DÓNA PER ASSABENTAT

3.- APROVACIÓ DEL COMPTE GENERAL DE L'AJUNTAMENT DE FLIX CORRESPONENT A L'EXERCICI 2012

Antecedents:

- 1.- Finalitzat l'exercici pressupostari de 2012, cal elaborar el compte general de l'entitat local, dels organismes autònoms i de les societats mercantils de capital íntegrament local.
- 2.- El compte ha de posar de manifest la gestió realitzada en els aspectes econòmic, financer, patrimonial i pressupostari, i ha de contenir el conjunt de documentació bàsica, complementària i annexos.
- 3.- El compte ha de ser elaborat per la Intervenció, i la Presidència l'ha de retre abans del dia 15 de maig de l'actual exercici.
- 4.- Els estats i comptes anuals de l'exercici pressupostari 2012 s'han sotmès a l'informe de la Comissió Especial de Comptes, la qual n'ha emès un dictamen aprovador en data 22 de maig de 2013. Exosat el compte general al públic en el *Butlletí Oficial de la Província* núm. 124, de 29 de maig de 2013, pel període reglamentari, no s'hi han formulat reclamacions, al·legacions ni observacions.

Fonaments de Dret:

- 1.- Cal tenir presents els articles 208 a 212 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals; la Instrucció de comptabilitat per a l'Administració local, i altres disposicions concordants en relació amb la tramitació i el contingut.

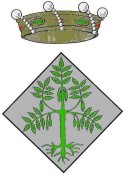
En conseqüència, es proposa al Ple de l'Ajuntament, l'adopció de la següent,

PROPOSTA D'ACORD:

- 1r.- APROVAR** definitivament els comptes anuals corresponents a l'exercici 2012, integrats pels següents documents comptables:

Ajuntament:

- Balanç de situació: en tancar l'exercici hi ha un actiu de 11.903.439,11.-€, un passiu de 11.903.439,11.-€, i un resultat de l'exercici amb un guany de 831.325,42.-€.
- Romanent de tresoreria: en tancar l'exercici hi ha un romanent de tresoreria per a despeses generals de 520.224,83.-€.
- Liquidació del pressupost: en tancar l'exercici hi ha uns drets pendents de cobrament de 863.158,05.-€, unes obligacions pendents de pagament de 546.251,73.-€, uns romanents totals de 741.098,91.-€, i un resultat pressupostari ajustat de 300.870,38 -€.



Flix, Gestió d'Iniciatives Econòmiques

- Balanç de situació: en tancar l'exercici hi ha un actiu de 211.830,27.-€, un passiu de 211.830,27.- € i un resultat de l'exercici amb unes pèrdues de 7.286,04.-€.
- Compte de resultat econòmic patrimonial: en tancar l'exercici hi ha unes pèrdues de 7.286,04.-€.
- En tancar l'exercici hi ha uns drets pendents de cobrament de 79.854,81.-€, unes obligacions pendents de pagament de 86.650,03.- €.

2n.- APROVAR definitivament la documentació complementària següent:

- Actes d'arqueig de les existències en caixa a fi d'exercici de l'entitat local.
- Notes o certificacions de cadascuna de les entitats financeres en relació als seus saldos, a favor de l'entitat local o de l'organisme autònom, a fi d'exercici i agrupats per nom o raó social de l'entitat bancària. En cas de discrepància entre els saldos comptables i els bancaris s'aportarà l'oportú estat de conciliació, autoritzat per l'interventor o òrgan de l'entitat local que tingui atribuïda la funció de comptabilitat.
- Els estats integrats i consolidats dels comptes determinats pel ple de la corporació.

3r.- RETRE els esmentats comptes de la corporació, esdevinguts com a resultat de l'exercici econòmic 2012, a la Sindicatura de Comptes, d'acord amb el que determinen els articles mencionats en la part expositiva.

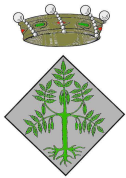
El Sr. Sergi Fernández manifesta que el seu grup s'abstindrà per tal d'actuar amb coherència ja que al pressupost de 2012 no van intervenir en la seva elaboració, tot i que no dubten dels resultats dels comptes.

VOTACIÓ: SOTMESA A VOTACIÓ L'ANTERIOR PROPOSTA, S'APROVA PER 8 VOTS A FAVOR (GRUPS PSC I ERC) I 3 ABSTENCIONS (GRUP CIU), QUE CONFORMEN EL TOTAL DEL NOMBRE LEGAL DE MEMBRES DEL PLE, 11 VOTS.

4.- APROVACIÓ DEL CONVENI DE PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE FLIX PER AL PERÍODE 2013-2015

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball de funcionaris i personal laboral de l'Ajuntament de Flix i els ens que en depenen per als anys 2013 al 2015, subscrit entre l'Ajuntament de Flix i els representants del personal funcionari i laboral de la Corporació.

Atès que el document esmentat ha estat el resultat de la negociació col·lectiva entre les dues parts esmentades, es proposa al Ple de l'Ajuntament de Flix, l'adopció de la següent,



PROPOSTA D'ACORD:

PRIMER.- Aprovar l'Acord regulador de les condicions de treball de funcionaris i personal laboral de l'Ajuntament de Flix i els ens que en depenen per als anys 2013 al 2015 i diligenciar-lo d'aprovació.

SEGON- Practicar en relació a l'exteriorització i difusió interna d'aquest acte els tràmits següents:

- NOTIFICACIONS: a la Direcció General de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya als efectes del seu registre i publicació
- COMUNICACIONS INTERNES: als representants del personal funcionari i laboral d'aquest Ajuntament, i a tot el personal funcionari de la Corporació.

El Sr. Alcalde explica que el text de l'acord és el resultat d'un llarg procés de negociacions i la voluntat de que estigués aprovat abans de la data de venciment dels convenis, el 7 de juliol. Les dos parts, Ajuntament i treballadors han fet un gran esforç per tal d'arribar a un acord.

A continuació esmenta els resultats de les votacions dels treballadors al conveni, que ha estat aprovat per una àmplia majoria.

El Sr. Alcalde agraeix a totes les persones que han estat a la mesa negociadora les hores dedicades i que han donat com a resultat un conveni del qual des del govern es volen destacar alguns aspectes. L'Ajuntament de Flix és l'únic municipi del nostre contorn que ha respectat la data límit del 7 de juliol. Així mateix, es conserva el fons social, tot i amb una reducció de 5.000 euros a 3.000. S'introdueix un sistema de progressivitat per al repartiment del fons social. Es mantenen els abonaments gratuïts per a les piscines municipals i els descomptes a l'Escola de Música i a l'Escola Bressol, sent dels pocs municipis que ho mantenen. També es manté el premi de vinculació. D'altra banda el plus de trucada es redueix a 2 hores en tots els casos amb una compensació mínima de 2 hores, resultant un total de 4 hores extres. Finalment, respecte a la Guàrdia es modifica el torn, incloent en el mateix els dies de vacances per tal d'evitar el gran nombre d'hores extres que genera el sistema actual, i que té com a finalitat reduir la despesa.

El Sr. Alcalde exposa, per concloure, que el text de l'acord és únic, tant per funcionaris com per a personal laboral. S'ha fet així seguint les indicacions sindicals que van demanar la redacció d'un únic text.

VOTACIÓ: SOTMESA A VOTACIÓ L'ANTERIOR PROPOSTA, S'APROVA PER UNANIMITAT DEL NOMBRE LEGAL DE MEMBRES DEL PLE, 11 VOTS.

ANNEX

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE FUNCIONARIS I PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE FLIX I ELS ENS QUE EN DEPENEN

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Àmbit funcional i territorial



Els acords recollits en aquest Acord afecten a tots els funcionaris i el personal laboral (temporal, indefinit o fix) que presti els seus serveis a l'Ajuntament de Flix i als ens que en puguin dependre.

Article 2. Àmbit temporal

Aquest Acord entra en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i la seva vigència inicial serà fins el 31 de desembre de 2015. Aquest acord és tàcitament prorrogable d'any en any a partir d'aquest termini, excepte en el cas de denúncia expressa i escrita d'alguna de les parts, formulada amb un mínim de 2 mesos d'antelació des del termini final de vigència o a partir d'alguna de les seues pròrrogues.

Article 3. Vinculació amb altres normatives

Les normes contingudes en aquest Acord regulen les relacions entre l'Ajuntament i el personal tant propi com dels ens que en depenen. Tot allò no contemplat pel present Acord, serà d'aplicació subsidiària 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, en tot allò que no entri en contradicció amb la Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i restant legislació vigent en matèria de règim laboral i altres disposicions de caràcter general.

Les modificacions retributives i de condicions de treball que es puguin establir en el futur per disposició legal, reglamentària o com a conseqüència de l'elaboració de nous Acords del personal de l'Ajuntament de Flix únicament tindran eficàcia i seran d'aplicació quan, considerats en el seu conjunt i en còmput anual, superin les condicions del present Acord.

Es respecten les situacions personals vigents anteriors que ultrapassin les condicions pactades en aquest Acord, així com altres pactes que hi puguin estar vinculats.

Tot i això, amb la finalitat d'adequar la nova estructura salarial a les situacions personals de cada treballador/a, es preveu l'adaptació, conformació i absorció dels diferents conceptes salarials a la nova estructura anteriorment referida.

Les condicions fixades en aquest Acord es consideren mínimes, raó per la qual, qualsevol pacte entre l'Ajuntament i el seu personal en perjudici objectiu d'aquest, no pot prevaler sobre el que aquí s'estableixi.

Article 4. Clàusula de garantia.

Les condicions pactades en el present Acord constitueixen un tot orgànic i indivisible, restant les parts mútuament obligades al compliment de la seua totalitat.

En el supòsit que alguna part o precepte de l'acord fos anul·lat per la jurisdicció competent, la mesa negociadora n'establirà, sempre que sigui possible i ho consideri convenient, una nova redacció.



Article 5. Comissió paritària de seguiment.

5.1 En un termini de quinze dies a partir de l'aprovació d'aquest Acord, s'ha de constituir una Comissió Paritària de seguiment. En cas de denúncia i revisió del Acord, és aquesta mateixa Comissió la que haurà d'establir el calendari de reunions i el pla de negociació del Acord posterior. Les normes de funcionament, així com l'elecció del president/a i del secretari/ària, s'han de determinar de mutu acord. Són funcions pròpies de la Comissió Paritària:

- a) La interpretació del Acord.
- b) L'arbitratge en totes les qüestions que les parts puguin sotmetre a la consideració de la Comissió.
- c) Aplicació i seguiment del Pla de Formació de l'Ajuntament i dels ens que en puguin dependre
- d) Qualsevol altra qüestió que s'estableixi en aquest Acord.

5.2 En el supòsit que es consideri la viabilitat d'una Comissió Paritària de seguiment unitària per al personal funcionari i laboral, haurà de composar-se per 3 representants de l'Ajuntament assistits pels seus assessors/res i per 3 representants conjunts de la representació del personal, assistits igualment pels seus assessors/res.

5.3. Es garanteix el compliment dels Acords col·lectius i acords que afectin al personal, excepte quan excepcionalment i per raons greus d'interès públic i a resultes d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern de les Administracions Públiques anul·lin o modifiquin el compliment de Acords Col·lectius o acords signats en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic, segons article 32 de l'EBEP.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL.

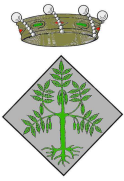
Article 6. Jornada laboral

La jornada de treball, a temps complert, per a tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament i ens que en puguin dependre queda constituïda com la jornada de dedicació bàsica, distribuïda en jornades setmanals de 37,5 hores.

Article 7. Horari laboral

7.1 L'horari laboral comú, que afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i aquells altres que, sense aquest caràcter puguin assimilar-s'hi genèricament, queda fixat en una jornada de dilluns a divendres des de les 7:45 hores a les 15.15 hores. Si la Generalitat de Catalunya o l'Administració de l'Estat acorden un horari d'estiu per als seus treballadors, aquest també serà d'aplicació al personal de l'Ajuntament.

7.2 La jornada de treball del personal de la Brigada de l'Ajuntament queda fixat en una jornada intensiva de dilluns a divendres de les 07:30 a les 15.00 hores, exceptuant els mesos de juny, juliol i agost en que la jornada serà de 07:00 a 14:30 hores.



7.3 A l'Escola Bressol Municipal, per al personal docent, les 37,5 hores de treball setmanal es distribuïran en 34 hores lectives i en 3 i 1/2 no lectives, almenys 2 de les hores no lectives hauran de realitzar-se dins del centre de treball.

L'horari laboral de cada treballador/a de l'Escola Bressol Municipal es fixarà a partir de l'horari que romangui obert al públic.

D'acord amb les responsabilitats i obligacions que comporta el càrrec unipersonal de direcció, es reduirà la dedicació d'una part de l'horari lectiu per permetre la realització de les tasques pròpies del seu càrrec. El nombre d'hores a destinar a funcions directives seran les següents: Director/a: 4 hores setmanals i Cap d'estudis: 2 hores setmanals. S'acorda que les funcions del càrrec de Secretari seran exercides i executades per la persona que ostenti el càrrec de Cap d'Estudis.

7.4 El personal docent de l'Escola Municipal de Música tindrà una jornada setmanal de 37,5 hores, les quals es distribuïran de la següent manera: un màxim de 24 hores lectives, 1 hora de coordinació, mitja hora d'atenció als pares i mares i la resta a dedicar i realitzar la preparació de les classes i les activitats que es portin a terme pel servei.

L'horari laboral de cada treballador/a de l'Escola Municipal de Música es fixarà a principi de cada curs, procurant tenir en compte les necessitats de l'usuari/a.

Es podran realitzar canvis en els horaris, sempre i quan s'hagi informat degudament al director del Centre.

D'acord amb les responsabilitats i obligacions que comporta el càrrec unipersonal de direcció, es reduirà la dedicació d'una part de l'horari lectiu per permetre la realització de les tasques pròpies del seu càrrec. El nombre d'hores a destinar a funcions directives seran les següents: Director/a: 4 hores setmanals, Cap d'estudis: 2 hores setmanals, les funcions del càrrec de secretari, seran exercides i executades per la persona que ostenti el càrrec de Cap d'Estudis.

7.5 L'horari de treball de Ràdio Flix i La Veu de Flix queda distribuït mitjançant el sistema de règim a torns, el qual amb la finalitat de poder cobrir l'horari d'emissió de forma íntegra i eficaç, comptarà amb els següents torns de matí i de tarda consecutius:

- a) Matí, de 09:00 hores fins les 15:00 hores.
- b) Tarda, de 15:00 hores fins les 20:00 hores.

7.6. Per al personal adscrit a les Piscines Municipals, Instal·lacions Esportives i d'altres serveis que tinguin activitat habitual en cap de setmana s'entendran els dissabtes i diumenges com a jornades laborals.

7.7. La Guàrdia Municipal comptarà amb jornades de 8 hores estructurades amb un torn que s'adjunta a l'annex que regula el seu cos.

7.8. Quan la jornada de treball excedeixi de 6 hores de treball continuat, el personal de l'Ajuntament tindrà dret a una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no afectarà el funcionament del servei, per tant, és necessari que es reguli l'absència del personal durant aquesta pausa de manera que solament es pugui absentar



al mateix temps el 50% del personal adscrit a la mateixa unitat, a excepció dels casos en que això no sigui possible per raons de servei. Durant les hores de la jornada de treball, no es pot abandonar el lloc de treball, excepte que hi hagi una causa degudament justificada i amb la corresponent autorització prèvia del superior a qui correspongui.

7.9. En cap cas, la distribució de la jornada i l'horari s'entendrà que tenen caràcter personal, sinó que es determina en relació amb el lloc de treball. Alhora, s'ha d'evitar produir cap mena de discriminació envers qualsevol treballador/a o col·lectiu, sigui quina sigui la seua naturalesa.

Article 8. Calendari laboral

El calendari laboral, les festes oficials i les festivitats locals es determinaran segons el calendari aprovat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

8.1 A més a més del festius reconeguts, es preveu que en els llocs de treball d'oficines o assimilables no seran laborables els dies 24 de desembre i 31 de desembre, havent de cobrir-se les necessitats del servei mitjançant dues persones, que tindran un horari de 9 a 14:30 hores. Aquestes persones gaudiran d'un dia lliure en compensació. Els dies de la vespra de la Festa Major i dijous sant la jornada laboral finalitzarà a les 12 hores.

Al calendari laboral s'incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en dissabte o diumenge.

8.2. La Brigada Municipal tindrà dret a tres jornades festives complertes en compensació a la no realització de la reducció de jornada contemplada en l'article 8.1.

8.3. Amb caràcter general, el personal de l'Escola de Música i l'Escola Bressol, seguiran el calendari escolar aprovat pel Consell Escolar Municipal i pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya pel que respecta als dies de lliure disposició.

Article 9. Vacances

9.1 Les vacances anuals tenen una durada de 22 dies hàbils per cada any complet de treball efectiu.

9.2 Tots els treballadors/res gaudiran de les vacances durant l'any natural en curs, és a dir fins al 31 de desembre. Excepcionalment, es podrà ampliar fins al 28 de febrer de l'any següent.

Així mateix, el treballador tindrà dret a gaudir almenys d'una quinzena de vacances entre el 21 de juny i 11 de setembre, exceptuant els treballadors de la Guàrdia Municipal, que realitzarà les vacances d'acord al quadrant que figura a l'annex que regula el seu cos. Igualment s'exceptua el personal de les instal·lacions esportives que gaudiran de les seves vacances durant els períodes en que no hi hagi cap activitat esportiva.



Durant l'últim trimestre de l'any, la Comissió Paritària haurà d'establir el calendari laboral de l'any següent.

9.3 La planificació distributiva tant dels períodes de vacances com dels dies de lliure disposició haurà de fer-se per serveis i de mutu acord entre el personal i el respectiu cap del servei. En cap cas, una concessió de dies de vacances i/o de lliure disposició podrà afectar la bona prestació d'un servei.

9.4 El personal laboral de l'Escola Municipal de Música i de l'Escola Bressol, tindrà com a període de vacances els mesos de juliol i agost. Excepcionalment i per cobrir demandes extraordinàries de serveis, s'habilitarà el mes de juliol com a laborable per a aquests dos col·lectius.

9.5 Subsidiàriament i a efectes d'interpretació s'aplicarà el Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya. Altrament, la planificació o les discrepàncies en matèria de vacances podran sotmetre's a la Comissió Paritària.

9.6 En cas d'incapacitat sobrevinguda prèvia o causada durant el període de vacances o de permís, aquestes queden interrompudes, i el treballador/a pot decidir-ne el gaudi.

9.7 Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills/es prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop acabat el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data d'acabament del permís (art. 16 de la Llei 8/2006).

Article 10. Permisos, llicències i dies de lliure disposició

10.1. Permís per matrimoni

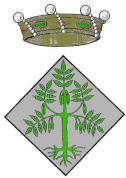
- a) El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents el poden gaudir dins el termini d'un any a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència.
- b) En el cas de les unions estables de parella, el desplegament reglamentari de la Llei ha d'establir mecanismes amb efectes equivalents als de permís (art.9 de la Llei 8/2006).

10.2. Permís per matrimoni d'un familiar

- a) Les persones a les quals és aplicable aquesta Llei tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya (art. 10 de la Llei 8/2006).

10.3. Permís per maternitat

- a) El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiples, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del



segon. El pot gaudir qualsevol dels dos progenitors; l'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

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

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

e) El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en el cas de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seua salut.

f) L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora (art. 11 Llei 8/2006).

g) En els casos de part prematur, quan el nadó resti hospitalitzat a continuació del part, s'amplia tants dies com duri l'hospitalització fins a un màxim tretze setmanes addicionals Art. 49 a) EBEP.

10.4. Permís per naixement, adopció o acolliment

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



deu dies si es tracta de dos fills/es i a quinze dies si en són tres o més (art.12 de la Llei 8/2006).

b) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill; té una durada de quinze dies i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos de 16 setmanes per part i per adopció o acolliment dels apartats a) i b) de l'article 49 de l'EBEP. Article 49 c) de l'EBEP.

10.5. Permís de paternitat

a) El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís, a elecció del treballador/a.

Caldrà que el treballador/a tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. En el cas de que l'altre progenitor o progenitora no treballi, però comenci a fer-ho dins el període de quatre setmanes, el progenitor o progenitora sotmès a aquest Acord podrà gaudir del període de permís de paternitat que resti fins a les quatre setmanes previstes.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament del permís (disposició addicional tercera de la Llei 5/2007 que modifica l'article 13 de la Llei 8/2006 de mesures de conciliació).

b) El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat (art. 13 de la Llei 8/2006).

10.6. Permís per lactància

a) 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 acabat el permís per maternitat fins que el menor o la menor tingui 12 mesos. Art. 14 de la Llei 8/2006 modificat per la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva d'homes i dones.

b) A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei (art.14 de la Llei 8/2006).

10.7. Permís per atendre fills/es prematurs

a) En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps



d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Art. 49 a) de l'EBEP modificat per la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes . Aquest permís s'inicia a partir de l'acabament del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment (art.15 de la Llei 8/2006):

b) Dret a absentar-se de la feina durant un màxim de 2 hores diàries percebent les retribucions íntegres en cas d'hospitalització. Art.48.1.g) de l'EBEP . També es podrà reduir jornada fins un màxim de 2 hores diàries, amb disminució proporcional de les retribucions.

10.8. Permisos per atendre fills/es discapacitats

a) Els progenitors amb fills/es discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció (art. 17 de la Llei 8/2006).

10.9. Permís prenatal

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

b) Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball (art.18 de la Llei 8/2006).

10.10. Permís per mort, accident, hospitalització, malaltia greu o intervenció quirúrgica que exigeixi repòs domiciliari d'un/a familiar fins al segon grau

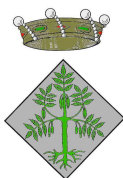
a) El permís per mort, accident, hospitalització, malaltia greu o intervenció quirúrgica amb repòs domiciliari d'un/a familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat ha de ser de tres dies hàbils quan el fet causant es produeixi a la mateixa localitat i de cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

b) Quan es tracti de la mort, accident, hospitalització, malaltia greu o intervenció quirúrgica amb repòs domiciliari d'un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís ha de ser de dos dies laborables quan el fet causant es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies laborables quan sigui en diferent localitat (art. 48.1.a de l'EBEP i article 19 de la Llei 8/2006).

c) En tots dos casos el permís és ampliable excepcionalment fins a 6 dies laborables per motius degudament justificats.

10.11. Permís sense retribució per atendre un/a familiar

a) Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres



mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament del permís (art. 20 de la Llei 8/2006).

10.12. Permisos per situacions de violència de gènere

a) Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determini els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per llur protecció o assistència social (art. 21 de la Llei 8/2006).

10.13. Permisos de flexibilitat horària recuperable (deures inexcusables de caràcter públic o personal, deures derivats de la conciliació de la vida familiar i laboral).

a) Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball durant el temps indispensable per complir-los, d'un mínim d'una hora i un màxim de set. S'entén com a tals gestions en organismes públics o privats que no sigui possible fer-les fora de l'horari laboral, per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables de fills/es.

10.14. Dies de lliure disposició

a) Tot el personal té dret a disposar dels dies de permís retribuït, per assumptes personals, sense justificació, que determini l'Administració competent en matèria de permisos. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per la pròpia organització les tasques del treballador/a al qual es concedeix el permís.

Aquesta disposició no afecta al personal de l'Escola de Música i l'Escola Bressol, que els tenen inclosos dins els seus calendaris anuals.

b) Aquests permisos s'han de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 3 dies abans de gaudir-los, perquè permeti adoptar les disposicions necessàries per atendre el servei. En cas de necessitat urgent, es pot demanar amb una antelació inferior a 3 dies.

c) L'atorgament d'aquests permisos correspon a l'alcalde o òrgan en qui delegui, i sempre resta condicionat al fet que així ho permetin les necessitats dels serveis.

d) La denegació dels permisos requereix resolució expressa. En cas de no poder gaudir-los dintre de l'any natural, es pot fer dins dels primers trenta dies de l'any següent.

10.15. Per trasllat de domicili

Dins de la mateixa localitat, un dia natural. Article 96.1 b) del Decret Legislatiu 1/97, article 96.1.a) de Decret Legislatiu 1/97, article 37.3 c) de l'Estatut dels Treballadors i article 48.1.b) de l'EBEP

b) Fora de la mateixa localitat, dos dies naturals continuats.



(Decret legislatiu 1/1997)

10.16. Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació.

Un dia per assistir a exàmens finals; per a altres proves definitives i alliberadores, el temps indispensable. Només centres oficials.

(Article 96.1 c) del Decret Legislatiu 1/1997)

10.17. Assumptes propis sense sou.

La durada acumulada mai pot excedir dels sis mesos cada dos anys.

Concessió subordinada a les necessitats del servei (Article 95.2 del Decret Legislatiu 1/1997 modificat per la Llei 17/1997 de 24 de desembre de mesures administratives i d'organització).

10.18. Estudis relacionats amb el lloc de treball.

Sense sou quan són per interès propi; amb totes les retribucions quan és per interès de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal. No obstant això, excepcionalment, l'Escola d'Administració Pública pot establir en la convocatòria dels cursos l'interès de l'Administració. Article 95.1 del Decret Legislatiu 1/1997 .

10.19. Aquelles situacions no previstes en aquest Acord regulador són regulades per la Llei de conciliació de la vida laboral i qualsevol altra norma o disposició legal d'aplicació a l'Administració local sorgides en aquest àmbit durant la vigència del mateix.

Article 11. Reduccions de jornada.

11.1 Requisits de concessió

a) Les reduccions de jornada establertes per la Llei 8/2006, de 5 de juliol, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament de la reducció. Article 23 de la Llei 8/2006.

b) No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim (art. 23 de la Llei 8/2006).

11.2 Reducció de jornada amb la reducció proporcional de la retribució.

a) Les persones a les quals s'aplica aquest Acord poden gaudir d'una reducció de un terç o la meitat de la jornada de treball amb la reducció proporcional de retribucions, per tenir cura d'un fill o filla menor d'entre 6 i 12 anys, sempre que en tinguin la guarda legal. Només quan les necessitats dels serveis ho permetin, aquesta reducció de jornada podrà ser d'almenys un vuitè i fins com a màxim la meitat de la jornada (art. 24 de la Llei 8/2006).

b) Reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per a la cura d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu, pel termini màxim d'un mes. Si hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre els interessats, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes. Llei Orgànica per la igualtat que modifica l'article 30.1 g) de la Llei 30/84, de 2 d'agost, de Medidas para la reforma de la Función Pública.



11.3 Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

a) Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Article 25 de la Llei 8/2006

b) Per gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral (art. 25 de la Llei 8/2006).

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

Les persones a les quals s'aplica aquest Acord poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal (art. 26.a) de la Llei 8/2006).

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys.

El fet de compactar el primer any de la reducció establerta en l'apartat anterior suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

(article 21 del Decret 56/2012, de 29 de maig).

b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal (Article 26. b) de la Llei 8/2006).

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial (Article 26.c) de la Llei 8/2006).

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra (Article 26 d) de la Llei 8/2006).



e) Cura de fills/es prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, reducció de fins a un màxim de dues hores. S'han de disminuir proporcionalment les seues retribucions (Llei d'Igualtat).

Article 12. Excedències

S'aplicarà directament el que estableix la legislació vigent per al personal laboral d'aquest Ajuntament i Ens que en puguin dependre.

Els treballadors i les treballadores tenen dret a permisos per absentar-se del lloc de treball amb dret a percebre remuneració, en les circumstàncies i pel temps que a continuació es determina, previ avís i justificació i entenent que els dies a què es refereixen han de considerar-se sempre naturals i consecutius:

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer (Article 3.2 de la Llei 8/2006).

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten els seus serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis (Article 3.3 de la Llei 8/2006).

Les excedències per tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament del termini d'excedències (Article 3.4 de la Llei 8/2006).

Si un cop acabada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular (Article 3.5 de la Llei 8/2006).

En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 7 de la Llei 8/2006, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que acaba l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des de la finalització de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se (Article 3.6 de la Llei 8/2006).

12.1. Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

a) L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

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

c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència, la persona



afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent (art. 4 de la Llei 8/2006).

12.2. Excedència voluntària per tenir cura de familiars

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

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

c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixements de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent (art.5 de la Llei 8/2006).

12.3. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

a) L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el/la cònjuge o el/la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable (Article 6.1. de la Llei 8/2006).

b) El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació (art. 6 de la Llei 8/2006).

12.4. Excedència voluntària per violència de gènere

a) L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin (Article 7.1. de la Llei 8/2006).

b) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o altres drets passius, i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere (art.7 de la Llei 8/2006).

c) Durant els dos primers mesos té dret a percebre les retribucions íntegres (Disposició Adicional 19ª.5 que modifica l'article 29.8 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública).

Article 13. Igualtat de tracte entre homes i dones



13.1. L'Ajuntament està obligat a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar les mesures encaminades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, mesures que s'hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació dels treballadors.

13.2. Les mesures d'igualtat han d'encaminar-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat amb els continguts que seran objecte de negociació i que estan recollits per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 14. Mobbing.

14.1. És l'actitud que consisteix en el maltractament persistent, deliberat i sistemàtic d'un o diversos membres d'una organització, de superior, igual o inferior jerarquia en l'empresa, cap a un individu, tenint, entre d'altres objectius, la seua anul·lació psicològica i social i el seu abandonament de l'organització, en perjudici del seu àmbit laboral i de la seua salut.

14.2. Les persones que se sentin assetjades laboralment poden posar-ho immediatament en coneixement escrit de la direcció de la corporació municipal i dels representants dels treballadors/res, i ambdós, conjuntament, hauran de demanar les dades i dur a terme el seguiment adequat per prendre les mesures adients amb la major rapidesa i discreció que el cas requereixi.

Article 15. Violència de gènere.

15.1. El personal afectat per violència de gènere té el dret d'excedència forçosa, i ha de rebre durant 6 mesos el 100% de les retribucions bàsiques i el complement de destinació, i el 50% del complement específic. Aquest situació es pot perllongar per períodes de 3 mesos fins a arribar als 18 mesos.

15.2. La persona afectada per violència de gènere té la possibilitat de suspendre l'excedència demanada per aplicació de la Llei integral contra la violència de gènere, en el moment en que existeixi una vacant, a la qual pot accedir amb caràcter preferent.

Article 16. Relació dels llocs de treball.

La relació del conjunt de llocs de treball que pertanyen a l'Ajuntament, documentada en la forma establerta als articles 29 i següents de l'esmentat Reglament català, haurà d'aprovar-se pel Ple de la Ajuntament en la sessió plenària en que s'aprovi el corresponent pressupost anual.

Article 17. Treballs de superior i inferior categoria.

17.1. Quan algú faci treballs corresponents a una categoria professional o de nivell salarial superior, se'ls aplicarà les condicions salarials d'aquesta categoria.

17.2. Quan, per decisió de l'empresa, es facin treballs que corresponguin a una categoria professional inferior, els treballadors o treballadores afectats han de continuar percebent el salari corresponent a la categoria professional i nivell en el



qual es trobin adscrits. En cas de cobrir un lloc de categoria professional inferior durant més de tres mesos, s'ha de cobrir preferentment de forma rotatòria.

CAPÍTOL III. CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 18. Estructura salarial.

Les retribucions es componen de les retribucions bàsiques i les complementàries, segons el que determinen els articles següents.

Article 19. Increments retributius.

Els augments anuals de les retribucions aplicables al personal laboral i durant la vigència d'aquest Acord, s'estableixen respectant les disposicions contingudes a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 20. Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques (sou i triennis) de tots els treballadors/res, són les establertes al quadre adjunt al present article, classificant-se en cinc grups professionals (A1, A2, C1, C2, Agrupacions Professionals).

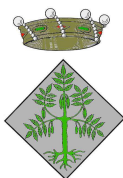
Aquesta classificació professional es determina a partir de la titulació acadèmica que requereixi cada grup professional o subsidiàriament segons l'experiència professional que permeti l'accés a un determinat grup. Aquesta experiència haurà d'acreditar-se fefaentment, ja sigui de forma documental o de qualsevol altra que així ho acrediti.

	Sou Anual	Trienni Anual
A1	13.308,60	511,80
A2	11.507,76	417,24
C1	8.640,24	315,72
C2	7.191,00	214,80
AP	6.581,64	161,64

Article 21. Complement de destinació.

21.1 És el concepte retributiu que es deriva de la classificació dels llocs de treball per nivells, amb l'import que es determina a la següent taula:

	Import Anual		Import Anual
9	2.447,64	20	5.276,40
10	2.582,28	21	5.680,20
11	2.851,44	22	6.118,08
12	3.120,84	23	6.556,92



13	3.390,36	24	6.995,04
14	3.660,12	25	7.433,64
15	3.929,28	26	8.378,40
16	4.199,16	27	9.550,20
17	4.467,96	28	9.988,80
18	4.737,48	29	10.427,16
19	5.007,00	30	11.625,00

21.2 Els nivells dels llocs de treball a desenvolupar en funció de la procedència professional dels seus titulars s'ajustaran als següents intervals:

A1	22 a 30
A2	18 a 26
C1	14 a 22
C2	12 a 18
AP	10 a 14

Els esmentats intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent als llocs base de cada categoria professional i el nivell màxim que resulta factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

La consolidació, com a grau personal, de nivells superiors al de partida pot efectuar-se, al marge dels procediments habituals de promoció professional (ocupació de llocs de superior nivell), a través de l'específica carrera del grau professional.

Article 22. Complement específic

22.1 L'àmbit d'aquesta retribució complementària integra els diferents factors d'equiparació, responsabilitat i dificultat tècnica, dedicació, penositat, perillositat i incompatibilitat. L'Ajuntament, en funció de criteris professionals relatius a determinats llocs de treball, ha de dotar-los amb una quantia anual en concepte de complement específic.

22.2 El complement específic de responsabilitat i dificultat tècnica s'atribueix als llocs de treball expressament identificats en el catàleg de llocs de treball.

22.3 El complement específic de càrrec. S'atribuirà a aquell lloc de treball que suporti la càrrega de direcció en les seues funcions sobre altres treballadors/es, tenint aquests últims una relació de subordinació i dependència vers al primer.



22.4 El complement específic de dedicació s'atribueix als llocs de treball amb jornada superior a la bàsica o completa, afectant els llocs de plena dedicació.

22.5 El plus de nocturnitat afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular d'hores nocturnes. Es consideren hores nocturnes les compreses entre les 22 i les 6 hores, per les quals s'ha de rebre una gratificació del 25% del salari base sobre aquelles hores que es realitzin durant aquesta franja horària.

22.6 El complement específic també formarà part de les dues pagues extraordinàries regulades per l'article 23 del present Acord.

Article 23. Pagues extraordinàries.

23.1. S'abonaran dues pagues extraordinàries amb les nòmines de maig i novembre.

23.2. El còmput de cadascuna d'aquestes serà el corresponent a una mensualitat íntegra de les retribucions, tant bàsiques com les complementàries, que inclouen la resta de conceptes segons apareixen en les taules salarials.

Article 24. Hores extraordinàries

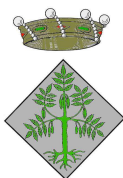
24.1 Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització, es fan a més a més de l'horari habitual de cada treballador/a. Els seus imports s'estableixen en la taula salarial que a continuació s'acompanya.

Grup	Normals	Festius/Nocturnes
A1	28,09	35,12
A2	23,82	29,81
C1	17,77	22,21
C2	14,52	18,16
AP	12,55	15,69

24.2 Les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar a conseqüència de les necessitats del servei, es computen mensualment i s'hauran d'abonar en la nòmina en un termini màxim de dos mesos.

24.3 L'Ajuntament pactarà prèviament amb el treballador/a l'abonament o la compensació de les hores extres efectuades en atenció a les mútues necessitats. Quan es decideixi procedir a la seua compensació, es fixarà la relació de cada hora extra realitzada per 2 hores de descans. La compensació indicada caldrà realitzar-la, en tot cas, dins dels sis mesos següents a la realització de les hores extres sempre d'acord amb les necessitats del servei.

24.4 Les hores extraordinàries realitzades entre les 22.00h i les 06.00h. de la matinada es consideraran com a hores extraordinàries nocturnes.



Altrament es fixa que tot treballador/a serà beneficiari d'un dia de descans extraordinari quan realitzi 8 o més hores extraordinàries consecutives durant la jornada anterior.

24.5 Els professors de l'Escola de Música Municipal percebran la quantitat de 100 euros cadascun els que efectuïn sortides amb els alumnes en dies no lectius per assistir a activitats programades per l'Escola, en concepte de despeses.

24.6 Així mateix, quan la naturalesa de la feina tingui caràcter de treball fora de l'horari setmanal citat a l'article 7, es preveurà l'abonament o compensació mínima de 2 hores extraordinàries com a contraprestació per la realització d'una feina que s'hagi encomanat sense la suficient antelació, mitjançant l'anomenada trucada telefònica. Aquesta trucada generarà, com a mínim, dos hores de feines extraordinàries.

Respecte al personal de neteja de la brigada municipal es pacta un abonament o compensació de 2 hores extraordinàries com a contraprestació de les feines que realitzin fora de l'horari setmanal, sempre que el temps treballat sigui en dissabte, diumenge o festiu.

24.7 El que es disposa en aquest article sobre la retribució de les hores extraordinàries no serà d'aplicació als treballadors de la Guàrdia Municipal, que es regiran pel seu annex. El disposat a l'apartat anterior respecte a les compensacions per trucada sí els serà d'aplicació.

Article 25. Dietes i quilometratge

25.1. S'aplicarà el sistema de dietes vigent a qualsevol treballador/a que, amb les quanties que a continuació es senyalen, de manera circumstancial i autoritzat degudament, exerceixi la seua tasca fora del terme municipal.

25.2. Quan qualsevol treballador/a de l'Ajuntament, per qualsevol motiu d'índole laboral i prèvia autorització del seu superior, s'hagi de desplaçar si el desplaçament és amb mitjans públics, s'abonarà el preu del mitjà de transport emprat, si ha d'emprar el seu vehicle particular, percebrà l'import corresponent per quilòmetre recorregut. Per la resta de conceptes s'aplicaran els imports següents, prèvia justificació de la despesa:

- a) Manutenció: fins un màxim de 37,40 euros
- b) Allotjament: fins un màxim de 103,37 euros
- c) Quilometratge: 0,19 euros per km recorregut,

CAPÍTOL IV. GRUPS PROFESSIONALS I PROMOCIÓ

Article 26. Criteris dels grups professionals.

Els treballadors/res afectats pel present Acord, en atenció a les tasques que realitzin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen, estaran classificats en grups professionals:

26.1. Grup professional A1.



a) Criteris generals: S'inclouen en aquest grup, els llocs que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitat que s'exerceixen sobre d'un o varis sectors de l'empresa; que partint d'unes directrius molt amples, plantegen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diferents activitats pròpies de desenvolupament de l'empresa. Les seues funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control d'activitats d'organització, d'acord al programa establert, a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i d'ajuda i desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

Prenen decisions i participen en la seua elaboració. Exerceixen en alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, etcètera, en què s'estructuri l'empresa i que correspongui sempre a la particular ordenació de cada una.

b) Formació: Títol universitari de grau superior o equivalent i dilatada experiència laboral.

c) Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, son equiparables a les següents:

Realització de funcions que comportin tasques d'investigació o control de treballs en capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.

Supervisió tècnica d'un grup de serveis o de la totalitat d'aquestes i així mateix tots els processos tècnics.

Les funcions consistents en la planificació, ordenació i supervisió dels serveis.

El desenvolupament de tasques de gestió i d'investigació a alt nivell amb la programació, desenvolupament i responsabilitat pels resultats.

La responsabilitat del control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques d'informàtica.

26.2. Grup professional A2.

a) Criteris generals: Funcions que consisteixen en integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt d'operadors.

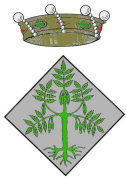
S'inclouen a més la realització de tasques complexes, però homogènies que, encara sense implicar autoritat, exigeix un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen en establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

b) Formació: Coneixements equivalents a formació universitària de grau mig o superior, completada amb un període de pràctiques o experiència adquirida en treballs anàlegs.

c) Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic, que consisteixen en col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

Analistes d'aplicacions d'informàtica.



Responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració del conjunt de totes elles.

Responsabilitat de l'execució de tasques d'una unitat de producció, manteniment o serveis de les tasques que es desenvolupen en el conjunt dels mateixos.

Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.

Mestre/a

26.3. Grup professional C1.

a) Criteris generals: S'inclouen en aquest grup la realització de les funcions d'integrar, coordinar i supervisar l'execució de diferents tasques homogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Pot tenir funcions de coordinació d'altre personal administratiu al seu càrrec.

Inclouen a més la realització de tasques que encara sense implicar ordenació de treball, tinguin un contingut mig d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

b) Formació: Coneixements equivalents als que s'adquireixen a Batxillerat i Grau Superior de Formació, complementats amb una experiència o una titulació professional a primer nivell superior o pels estudis específics necessaris per desenvolupar la seua funció.

c) Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Tasques que consisteixen en l'exercici d'autoritat directa al front d'un conjunt d'operaris dels anomenats oficis clàssics (construcció, fusteria, pintura, electricitat, mecànica, etc.)

Programador informàtic: Tasques que impliquin la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels medis i mesures de seguretat.

Responsabilitat en la supervisió, segons especificacions generals rebudes, de l'execució pràctica de les tasques d'anàlisi d'un conjunt de laboratoris.

Administratiu/va

Tècnics especialistes (arts gràfiques, so i imatge, informàtic, telecomunicacions, manteniment, en educació infantil).

26.4. Grup professional C2.

a) Criteris generals: Funcions consistents en l'execució d'operacions que, tot i que realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i quina responsabilitat estarà limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

b) Formació: Formació bàsica, equivalent a Educació Secundària Obligatòria, Grau Mig Formatiu o formació específica de caràcter professional.

c) Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Operatòria de màquines complexes de condicionament.

Oficials de construcció, electricitat, fusteria, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per realitzar les tasques normals d'ofici.

Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre amb llibres o màquines a l'efecte del moviment diari.



Conducció o conducció amb distribució, amb permís de conducció C, D o E, entenent que poden combinar l'activitat de conduir amb la distribució de mercaderies.

Auxiliar Administratiu

Ajudant tècnic Oficials

Tasques de regulació i control que realitzen indistintament en diverses fases i sectors de procés.

Policies Municipals que realitzin tasques de Guàrdies Municipals.

26.5. Grup d'Agrupacions Professionals (AP).

a) Criteris generals: Funcions que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret amb alt grau de supervisió, que en determinats supòsits exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

b) Formació.- La formació bàsica exigible és l'equivalent al Graduat Escolar o dilatada experiència.

c) Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Vigilants

Netejadors/es

Peons

Article 27.- Mobilitat i promoció interna

Pel que fa a la mobilitat i la promoció interna així com a la provisió de llocs de treball, règim d'ocupació, selecció i transferència, s'aplicarà d'acord amb l'articulat del Reglament català del personal al servei de les entitats locals.

CAPÍTOL V. CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 28.- Formació, perfeccionament i promoció professional

28.1 Anualment l'Ajuntament haurà d'estudiar i elaborar un Pla de Formació on es detallin les necessitats de formació professional del seu personal. Aquesta formació s'ha de relacionar i vincular amb la planificació integral dels recursos humans de l'Ajuntament. S'ha d'adequar a cada treballador i treballadora en relació amb les tasques que desenvolupa segons l'establert al catàleg de llocs de treball del personal. S'ha de consensuar amb la representació del personal i se n'ha de facilitar una còpia a tot el personal.

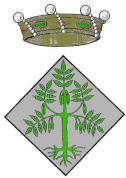
En aquest sentit correspondrà a la Comissió Paritària la funció de determinar i establir el contingut i l'aplicabilitat de l'esmentat Pla de formació.

Quan l'Ajuntament ho autoritzi, el treballador o treballadora podrà assistir als cursos de formació en horari laboral o fora d'ell, en cas de tenir-hi dret.

28.2 Objectius de la formació:

a) Capacitar i actualitzar la formació dels treballadors/res perquè desenvolupin eficaçment les funcions dels seus llocs de treball.

b) Facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal dels treballadors/res



- c) Facilitar l'adaptació dels treballadors/res als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió.
- d) Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors/res públics per a l'assoliment dels objectius organitzatius.

28.3 Gestió dels plans formatius:

L'Ajuntament elaborarà un projecte de pla de formació anual.

Cada any es presentaran als representants dels treballadors/res els plans de formació anuals.

L'Ajuntament facilitarà 40 hores anuals de formació als treballadors/res

Com a criteri general, la formació a instància de l'Ajuntament i sempre que no es perjudiqui el servei, es desenvoluparà dintre de l'horari laboral.

28.4. Criteris de selecció: La diversitat dels objectius plantejats en cada acció de formació fa que també hagi de ser diversa la forma de selecció dels alumnes. La selecció per a les activitats formatives relacionades amb el lloc de treball i amb les tasques professionals desenvolupades per a millorar el rendiment laboral anirà a càrrec del propi Ajuntament, seguint els criteris establerts per cada departament.

En aquells cursos oberts a tots els grups i totes les categories, prèviament aprovats pel Pla de Formació, es procurarà la presència d'alumnes de tots els grups, en nombre semblant, sempre i quan hi hagi interessats.

28.5. Tots els col·lectius han de tenir possibilitats d'accedir a la formació, i, per tant, s'han d'aplicar mecanismes àgils de substitucions en cas que aquestes siguin necessàries i estiguin justificades. Així, si les necessitats del servei impedeixen l'accés a la formació, el treballador/treballadora afectat tindrà dret preferent al següent període formatiu.

28.6. Els treballadors/treballadores que cursin estudis acadèmics, de formació i perfeccionament professional tindran preferència en l'elecció del torn de treball, si aquest és el règim establert, quan cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Així mateix, tindran preferència per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència als cursos de formació professional, o a la concessió d'excedència o permís oportú de formació, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. En qualsevol cas serà condició indispensable que el treballador/ra acrediti degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

28.7. L'Ajuntament de Flix, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, organitzaran cursos de capacitació professional per a l'adaptació dels treballadors/res a les modificacions tècniques imposades per normativa de rang superior sobre titulacions, com també cursos de reconversió professional quan per motius de reestructuració o mobilitat funcional s'asseguri d'aquesta manera l'estabilitat del treballador/treballadora en la seua ocupació.

28.8. El treballador/a tindrà dret a absentar-se del centre de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats al punt anterior.

Aquest temps es computarà com de treball efectiu i en cap cas no suposarà una minva de les seues retribucions ni de les 40 hores de formació.



CAPÍTOL VI. CONDICIONS SOCIALS.

Article 29. Seguretat i salut en el treball

L'Ajuntament i el personal afectat per aquest Acord han de donar compliment rigorós a les disposicions sobre seguretat i salut en el treball vigents. El marc de discussió d'aquests temes és el Comitè de Salut i Seguretat Laboral.

Article 30. Revisió mèdica

Tot el personal de l'Ajuntament i els ens que en depenen tindran dret a una revisió mèdica anual i voluntària.

Només tindrà caràcter obligatori en aquells casos que es derivin malalties infecto-contagioses, i/o que puguin tenir incidència professional a causa del lloc de treball que ocupin.

Article 31. Incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, malaltia professional, accident de treball i accident no laboral.

31.1 En aquests supòsits, l'absència del lloc de treball requereix la presentació de la corresponent baixa mèdica oficial dins dels tres primers dies d'absència al centre de treball.

31.2 Mentre duri aquesta situació, tot el personal afectat per aquest Acord se li complementaran les indemnitzacions que pugui rebre del sistema de Seguretat Social per a que arribin fins a les quanties següents de les retribucions que percebia abans de la incapacitació temporal:

a) En cas d'incapacitat temporal per contingències comunes (malaltia comuna, accident no laboral):

- 1) Els tres primers dies, un 50% de les retribucions del mes anterior.
- 2) Del quart al vintè, un 75% de les retribucions del mes anterior.
- 3) A partir del vint-i-unè i fins a l'alta del treballador, el 100% de les retribucions.

b) En cas d'incapacitat temporal per contingències professionals (malaltia professional, accident laboral): Es complementarà fins al 100% de les retribucions des del primer dia de la baixa.

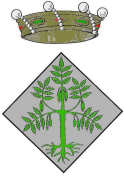
c) En casos d'hospitalització, intervenció quirúrgica, patologies greus degudament acreditades amb informe mèdic i embarassos de risc es complementarà fins al 100% de les retribucions.

d) En casos de baixa per lesions causades per supòsits de violència de gènere es complementarà fins al 100% de les retribucions.

Article 32. Familiars amb disminució.

32.1. El personal laboral que tingui al seu càrrec un familiar disminuït físic o psíquic, que no realitzi activitats retribuïdes percebrà una ajuda mensual establerta a partir del grau de minusvalidesa que pateixi, diferenciant-se expressament dos graus:

- 1) Igual o > a 33% i <65%



2) Igual o >65% de minusvalidesa.

32.2. La quantia d'aquest ajut dependrà del grau que pateixi, fixant-se en:

a) Quan el grau sigui igual o > a 33% i < 65%, l'ajut serà de 54,00 euros mensuals.

b) O quan el grau sigui igual o >65%, l'ajut serà de 107,00 euros mensuals.

Article 33. Assistència jurídica i responsabilitat civil.

33.1. L'Ajuntament haurà de facilitar l'assessorament i la defensa jurídica del personal, quan la causa que motivi el conflicte derivi de la seua relació de prestació de serveis. L'Ajuntament designarà els professionals que convingui segons les circumstàncies concretes que concorrin. L'Ajuntament assumirà totes les despeses que es derivin del procés judicial.

33.2. L'Ajuntament garantirà la cobertura de la responsabilitat civil, mitjançant la contractació d'una pòlissa d'assegurances establerta a l'efecte, del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seues funcions, incloses les fiances i les costes judicials. Aquesta pòlissa també ha de cobrir el permís de conduir per a tots els empleats públics que, per un motiu de treball o servei, es vegin obligats a utilitzar vehicles municipals o propis dedicats a afers municipals.

S'exceptua aquesta norma quan la persona responsable sigui condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

33.3. L' Ajuntament ha de contractar una pòlissa d'assegurances d'accident i de vida per un import mínim de 50.000 euros per cada treballador/a per cobrir la mort per motius de treball o la invalidesa permanent per causes d'accident laboral o malaltia professional.

Article 34. Bestretes

Els treballadors i treballadores municipals que ostentin una antiguitat mínima d'un any, tindran dret a demanar bestretes econòmiques reemborsables, mitjançant sol·licitud degudament motivada. La quantia total no pot excedir l'import corresponent a la suma de tres mensualitats íntegres del sol·licitant. El treballador/a té el deure de reemborsar el 100% de l'import, sense interessos, en un període màxim de 12 mesos.

Article 35. Permisos de conducció

Al personal amb funcions de conductor que li sigui retirat el permís de conduir a conseqüència d'actes de servei, l'Ajuntament es compromet a intentar recol·locarlo, llevat dels casos en què la retirada del permís sigui a causa d'una acció o una omissió contrària a la Llei de trànsit o als reglaments que la desenvolupen, directament imputable al/la conductor/a i que pugui constituir delictes. En aquests casos, sempre que sigui possible, el treballador/a passarà a desenvolupar tasques similars a les corresponents al seu grup i categoria professional.

Al personal amb categoria de conductor/a que ocupi el lloc de treball adequat a la seua categoria professional, sempre i quan no li sigues imputable directament, l'Ajuntament li pagarà l'import de la renovació dels permisos de conducció. Així



mateix, l'Ajuntament pagarà l'import de la renovació del permís de conducció del personal de la Guàrdia Municipal

Article 36. Roba de treball i uniformitat

L'Ajuntament ha de facilitar la roba de treball adequada per al personal que desenvolupi els seus serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, o que requereixin unes mesures especials de seguretat i de protecció. També ha de facilitar un uniforme al personal que l'hagi d'utilitzar.

Quan el treballador/a ho requerís, degut al desgast del seu uniforme, l'Ajuntament facilitarà les peces que s'hagin de canviar, sempre i quan, en el moment de la seua entrega, es retorni de forma simultània aquelles que s'hagin usat o desgastat, independentment del seu estat de conservació. Aquesta última condició serà en tot cas insalvable.

D'igual forma, haurà de renovar-se totes aquelles peces, eines o material (botes de seguretat, guants, ulleres de seguretat, mascaretes, etc.) comportant per tant, l'entrega immediata de l'antic material emprat.

En qualsevol cas, es prohibeix fer servir la roba de treball fora de la jornada laboral.

En cas que un treballador cessi en l'exercici de les seves funcions haurà de retornar tot aquell material que porti el distintiu de l'Ajuntament.

36.1. El vestuari de la Brigada Municipal es compon de les següents peces:

- 2 pantalons d'hivern
- 2 pantalons curts d'estiu
- 2 camises d'hivern
- 2 camises d'estiu
- 2 jaquetes d'hivern
- 1 botes de seguretat
- 1 anorac
- 1 impermeable
- 1 botes d'aigua

36.2. El vestuari de l'Escola Bressol es compon de les següents peces:

- 2 bates d'hivern
- 1 parell de sabates (esclops)
- 2 bates d'estiu

36.3. El vestuari de la Guàrdia Municipal es compon de les següents peces:

- 2 pantalons d'hivern
- 2 pantalons d'estiu
- 2 polos de màniga llarga
- 2 polos d'estiu
- 2 samarretes interiors d'hivern
- 1 jaqueta de gore-tex o similar
- 1 sabates
- 1 folre polar
- 1 gorra d'hivern i una d'estiu



Article 37. Altres prestacions socials

La Comissió Paritària estudiarà la concessió d'aquests ajuts. És ineludiblement necessari acreditar la despesa efectuada, mitjançant l'aportació de les corresponents factures acreditatives de la despesa objecte de la petició.

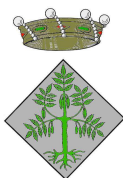
37.1. Tots els treballadors i treballadores de l'Ajuntament, excepte aquell personal que tingui un contracte amb una durada inferior a 1 any, podran gaudir d'aquests ajuts amb la finalitat de compensar les despeses que la persona sol·licitant hagi fet per cadascuna de les modalitats objecte del fons social, per cobrir els aparells, pròtesis o el que escaigui, que no estiguin coberts per la Seguretat Social i la mútua. L'Ajuntament haurà de pagar el 75% fins a un màxim de 650 euros anuals per treballador/a.

37.2. L' Ajuntament fixarà una partida única per a tots els treballadors al Pressupost anual, per a ajuts socials per un import mínim de 3.000,00 €. Els ajuts concedits quedaran limitats a la dotació disponible d'aquesta partida. En cas de concórrer un nombre de sol·licituds per imports superiors als disponibles, la Comissió Paritària decidirà quins són els ordres o percentatges d'aplicació en cada sol·licitud. Si hi ha romanents al final de l'exercici, aquestos s'incorporaran a l'exercici següent.

La determinació dels imports a abonar per a cadascun dels ajuts es farà en funció del grup de classificació que correspongui a cada treballador, per raó de les seves retribucions mensuals de caràcter periòdic, d'acord amb el quadre adjunt, i en funció també del coeficient que s'indica per a cada tipus d'ajut i tram retributiu:

	Categoria 1	Categoria 2	Categoria 3
Grup	Fins a 1.600€	1.601€-2.400€	Més de 2.400€
Llar d'infants	3	2,5	2
Ed.infantil/Ed. Primària	1,5	0,75	0,25
Ed. Secundària/CFGM/CFGS	1,5	0,75	0,25
Escola Adults	1	1	1
Estudis Universitaris	3	2,5	2
Adquisició pròtesis oculars i despeses sanitàries no cobertes per la SS	2	1,5	1

A partir de la totalitat de sol·licituds presentades, aquestes s'enquadraran en algun dels tres trams retributius i en alguna de les modalitats d'ajut. A continuació s'obté el producte de multiplicar el nombre total de cada ajut i tram pel coeficient indicat en el quadre anterior per a cada ajut i tram.



El sumatori de totes aquestes multiplicacions serà el divisor, on l'import total destinat de 3.000 euros assignat a l'Acció Social serà el dividend, per tal d'obtenir l'import unitari de l'ajut o mòdul d'ajut.

Una vegada obtingut aquest, es multiplicarà l'import unitari de l'ajut pel/s coeficient/s que corresponguin a cada treballador segons els ajuts sol·licitats i el seu tram retributiu.

La fórmula de repartiment a aplicar serà la següent:

$$U = \frac{P}{Q}$$

U= Unitat de repartiment

P= Subvenció total

Q= Suma de a+b+c+d+e+f+g+...n+... (n=nombre de beneficiaris per índex respectiu de proporcionalitat).

En cap cas l'import de l'ajut serà superior al de la despesa.

Per al càlcul dels ajuts del personal que treballa una jornada parcial, es calcularà prèviament la retribució mensual que li correspondria si la jornada fos sencera, per tal d'incloure el treballador en un dels tres trams en què es classifica el personal, d'acord amb les seves retribucions mensuals. L'abonament es farà aplicant el mateix procediment que s'aplica al personal amb jornada sencera.

37.3. Abonament familiar (espòs/a o parella de fet i fills/es) gratuït de les piscines públiques durant tota la temporada que romangui oberta.

37.4. Bonificació del 50% en la matrícula anual d'inscripció de l'Escola Municipal de Música de Flix.

37.5. Bonificació del 10% de la quota mensual de l'Escola Bressol Municipal Pam i toc.

Article 38. Premis de vinculació

El treballador o treballadora de l'Ajuntament de Flix, en concepte de Premi de vinculació, rebrà una gratificació equivalent als salaris íntegres que marqui la següent taula:

Anys de servei	Gratificació
20	1
30	2
40	3



CAPÍTOL VII. CONDICIONS SINDICALS.

Article 39. Participació sindical.

39.1 De conformitat amb el que disposa l'article 4 de l'Estatut dels treballadors/res, sense perjudici dels capítols 1 i 2 del títol II de l'esmentada Llei, els treballadors/res que prestin serveis a l'Ajuntament de Flix i/o als ens que en depenguin tenen dret a participar-hi mitjançant els òrgans de representació regulats en aquest capítol.

39.2 Els delegats de personal o els membres del comitè d'empresa, a més de les competències, les funcions, la capacitat, les garanties i els drets que reconeixen els articles 64, 65 i 68 de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals, tenen els drets següents:

- a) Disposar d'un local adequat i dotat del material i l'equip d'oficina necessaris per poder desenvolupar les seues activitats sindicals representatives.
- b) Disposar dels taulers d'anuncis necessaris per col·locar els avisos i les comunicacions que considerin pertinents. Aquests taulers s'han d'instal·lar en llocs clarament visibles i accessibles per assegurar que la informació arribi als treballadors/res fàcilment.

Article 40. Reunions i assemblees.

Els delegats de personal, els comitès d'empresa i les seccions sindicals legalment acreditats a l'Ajuntament poden convocar reunions i assemblees en els centres de treball dins de l'horari laboral, sempre que s'iniciïn una hora abans del descans del migdia o del final de la jornada. En qualsevol cas, la realització de reunions o d'assemblees no ha de perjudicar la prestació de serveis.

Únicament es poden concedir autoritzacions per a les reunions dins de la jornada laboral fins a un màxim de 12 hores anuals.

El preavis de convocatòria s'ha de presentar davant la direcció del centre o servei amb una antelació mínima de 48 hores, acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió o l'assemblea.

Article 41. Representació sindical.

41.1 L'Ajuntament i els sindicats signants d'aquest Acord es comprometen a promoure les condicions que facin possible el ple desenvolupament de la llibertat sindical, reconeguda a l'article 28 de la Constitució i a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

41.2 L'activitat sindical de l'Ajuntament s'ha de regular segons el que disposen el títol IV de la Llei orgànica de llibertat sindical, i el que estableix aquest Acord.

41.3 Quota sindical. Després de l'autorització del treballador/a interessat manifestada per escrit, l'Ajuntament descomptarà de la nòmina mensual l'import corresponent a la quota sindical.



Article 42. Acumulació d'hores sindicals.

De conformitat amb el que es disposa a l'article 68.5 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i en l'article 10.3 de la LOLS i d'acord amb el punt 3 del Pacte sobre drets sindicals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 22 de desembre de 2004, s'acorda l'acumulació d'hores sindicals de la següent forma:

D'acord amb el punt 3 del Pacte sobre drets sindicals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 22 de desembre de 2004, les hores de crèdit sindical dels representants legals del personal laboral s'integren en la borsa d'hores del personal d'administració, tècnic i laboral.

Per tant, es podran acumular tant les hores que corresponen als delegats de personal com les que corresponen als respectius delegats sindicals.

Les acumulacions d'hores de crèdit mensual integrades en la borsa de personal laboral es farà efectiva, com a màxim, a favor del nombre de persones resultant de sumar els membres dels diferents òrgans i delegats amb dret a hores de cadascuna de les organitzacions sindicals.

L'organització sindical corresponent, les ha de proposar dins de la primera quinzena del mes per fer-les efectives el primer dia del mes següent, a l'Ajuntament. Per al seu gaudiment és necessària la comunicació prèvia a l'Ajuntament que, en qualsevol cas, haurà d'efectuar-se durant la segona quinzena del mes.

Quan l'acumulació d'hores comporti una llicència a temps total, caldrà un informe motivat dels esmentats organismes, sobre la procedència de l'alliberament, tenint en compte el funcionament dels serveis. En el cas que aquest informe sigui desfavorable, l'organització sindical afectada ha de fer una altra proposta o s'ha d'arribar a una solució favorable als interessos de l'organització i de l'Ajuntament. En qualsevol cas, des de la recepció de la sol·licitud de l'organització sindical fins a l'inici de l'efectivitat de la llicència no podrà transcórrer un termini superior a 30 dies.

Les propostes d'acumulació d'hores han d'anar acompanyades de la renúncia, per escrit, del delegat de personal o del membre del Comitè d'empresa o del delegat de la corresponent secció sindical que les cedeix. Quan el cedent sigui un delegat sindical, la seua renúncia per escrit pot ser substituïda per un escrit de l'òrgan sindical competent de l'organització sindical de què es tracti. En tots els casos s'ha d'adjuntar, també per escrit, l'acceptació de la persona que rep l'acumulació d'hores.

Tanmateix, però, a fi i efecte de facilitar la tramitació de les propostes d'acumulació d'hores, els escrits de renúncia i d'acceptació poden romandre en poder de l'òrgan corresponent de l'organització sindical, a disposició de l'Ajuntament per si cal fer les comprovacions adients d'ofici o a instància d'algun treballador/a interessat, fent constar aquesta circumstància a la proposta de



modificació de la borsa d'hores sindicals. Aquesta constància es manifestarà, a la proposta que l'organització sindical presenti a l'Ajuntament, mitjançant la corresponent declaració acreditativa.

El nombre d'hores sindicals necessari per obtenir un alliberat a temps total és de 135 hores mensuals.

Les hores sindicals són de gaudiment mensual i no es poden acumular d'un mes a l'altre. Els preavisos per a gaudir dels crèdits horaris es procurarà efectuar, amb caràcter general, amb una antelació mínima de 48 hores.

Tot el temps necessari per a desenvolupar les funcions derivades de les competències de representació dels empleats públics i d'acció sindical s'efectuaran amb càrrec al còmput de crèdit horari mensual i retribuït, explicat en el punt precedent, i per aquesta raó es consumirà sense que es pugui superar el màxim total atribuït a cada organització sindical.

Article 43. Seccions sindicals.

La constitució, composició i distribució de les seccions sindicals i els locals sindicals es realitzarà d'acord amb el pacte sobre drets sindicals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 22 de desembre de 2004.

CAPÍTOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 44. Faltes i sancions

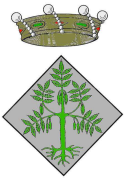
44.1 Els treballadors/res poden ser sancionats per l'Ajuntament quan realitzin un incompliment laboral, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

44.2 L'Ajuntament ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seues funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seua jerarquia i a la dignitat del servei públic.

44.3 Els treballadors/res tenen dret a ser assistits i protegits per l'Ajuntament davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seues persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seues funcions.

44.4 Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys/anys o subordinats/ades.
- b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seues tasques.
- c) La no-comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'un o dos dies al mes.



- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.
- f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.
- h) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.
- i) L'ús de la roba de treball, una vegada hagi finalitzat la jornada laboral.

44.5 Són faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador/a o dels altres treballadors/res.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.
- g) L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors/res en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
- j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
- l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.
- n) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

44.6 Són faltes molt greus les següents:

- a) El frau, la deslleialtat, i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.
- c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.



- e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.
- f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
- g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
- i) Les ofenses verbals o físiques als caps o càrrecs de l'Ajuntament, així com als companys o subordinats del lloc de treball.
- j) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- k) L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.
- l) La ingestió d'alcohol tant durant les hores de treball efectiu com durant el descans dedicat a l'entrepà.

44.7 Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades. En aquest cas no es pot computar el termini de prescripció, que començarà si la sanció no es fa efectiva en la nòmina del mes següent.

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 30 dies.

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'un a dos anys.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.

Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

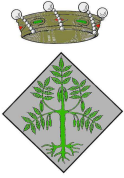
Acomiadament.

44.8 Procediment sancionador

És competent per sancionar, incoar i resoldre un expedient disciplinari l'Ajuntament. En el cas dels representants dels treballadors/res i d'aquells casos que ho obligui la legislació vigent, s'iniciarà un expedient disciplinari d'acord amb els paràgrafs següents:

a) L'Ajuntament per incoar el procediment pot acordar prèviament la realització d'informe reservat que serà tramés a l'instructor quan sigui nomenat. Posteriorment formarà part de l'expedient disciplinari.

La resolució d'incoació, que contindrà el nomenament d'instructor/a i, si s'escau, secretari/a, s'ha de notificar al treballador/a subjecte a expedient, als nomenats com a instructor/a i secretari/a, al comitè d'empresa o delegats de personal i a la



secció sindical en el cas que el treballador/a estigui afiliat i així ho faci constar. En aquesta mateixa resolució així com durant la tramitació del procediment es poden acordar mesures preventives per tal de garantir el normal desenvolupament dels serveis públics, la protecció dels interessos generals, la garantia de l'eficàcia en la substanciació de l'expedient o per raó de la gravetat dels fets imputats.

b) En el termini de 10 dies hàbils comptats a partir de la notificació de la incoació de l'expedient, l'instructor/a podrà proposar l'arxiu d'actuacions, el sobreseïment de l'expedient o formular plec de càrrecs i també tot allò que estimi Acordent en relació a l'aplicació de mesures preventives.

c) El plec de càrrecs es notificarà a l'inculpat el qual disposarà d'un termini de 7 dies hàbils per presentar el plec de descàrrecs amb les al·legacions o documents que cregui Acordents en la seua defensa, podent proposar la pràctica de proves.

El plec de càrrecs també serà notificat al comitè d'empresa o delegats de personal els quals podran emetre un informe en el mateix termini de 7 dies hàbils.

d) En el termini de 10 dies hàbils des de la recepció del plec de descàrrecs l'instructor/a practicarà aquelles proves que jutgi oportunes i d'altres que estimi adients.

Finalitzat el període probatori, l'instructor/a acordarà obrir el tràmit de vista de l'expedient durant un termini màxim de 7 dies hàbils, en el qual la documentació de l'expedient es posarà de manifest a l'afectat per tal que pugui al·legar tot allò que estimi Acordent en la seua defensa i aportar els documents que consideri d'interès.

Transcorregut el termini anterior i en el termini de 5 dies hàbils, l'instructor/a elaborarà la proposta de resolució que es notificarà a l'interessat/ada el qual en el termini de 5 dies hàbils podrà al·legar davant l'instructor/a tot el que consideri Acordent en la seua defensa.

e) Un cop escoltat l'inculpat o transcorregut el termini sense cap al·legació, l'expedient complet s'ha de remetre, amb caràcter immediat, a l'Ajuntament perquè en el termini de 10 dies hàbils dicti la decisió que correspongui o, si s'escau, ordeni la pràctica de les diligències que consideri necessàries.

L'Ajuntament per imposar la sanció pot retornar l'expedient a l'instructor/a per a la pràctica de les diligències que resultin imprescindibles per a la resolució. En aquest cas, abans de remetre novament l'expedient a l'Ajuntament per imposar la sanció, s'haurà de donar vista a l'inculpat/ada perquè en el termini de 5 dies pugui al·legar allò que estimi Acordent en la seua defensa.

La resolució de l'expedient es notificarà a l'interessat/ada, al comitè d'empresa o delegats de personal i a la secció sindical en el cas que l'inculpat estigui afiliat i així ho faci constar.

En cap cas el procediment de l'expedient podrà superar el termini de 90 dies hàbils.

Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via judicial.

44.9 Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les molts greus al cap de 60 dies, a partir de la data en la qual l'Ajuntament n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seua durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador/a expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.



Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seua notificació.

44.10 Se sancionarà l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals en els termes previstos en la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS).

Disposició Transitòria

El present conveni s'entendrà prorrogat en el seu conjunt de manera tàcita durant el període de negociació del nou text de conveni o pacte fins a la seva signatura definitiva sense límit temporal.

Disposició Derogatòria

Queden expressament derogats tots aquells acords i pactes que es poguessin haver signat amb els diferents col·lectius del personal de l'Ajuntament de Flix amb anterioritat a la signatura i aprovació del present conveni.

ANNEX DE LA GUÀRDIA MUNICIPAL

Article 1. Regulació

El cos de la Guàrdia Municipal de l'Ajuntament de Flix es regeix pel que es disposa al present conveni amb les particularitats que es determinen en aquest annex.

Article 2. Horaris, vacances i dies de lliure disposició

2.1. L'horari de la Guàrdia Municipal estarà integrat per un còmput anual de 1.664 hores, que es realitzaran dins del torn tancat següent:

		Matí	Tarda	Nit	Descans
1	dilluns	A	B	C	DEF
2	dimarts	A	B	C	DEF
3	dimecres	A	B	C	DEF
4	dijous	A	B	C	DEF
5	divendres	A	B	CD	EF
6	dissabte	A	B	CD	EF
7	diumenge	A	B	CD	EF
8	dilluns	E	A	D	BCF
9	dimarts	E	A	D	BCF
10	dimecres	E	A	D	BCF
11	dijous	E	A	D	BCF
12	divendres	E	A	DF	BC
13	dissabte	E	A	DF	BC
14	diumenge	E	A	DF	BC
15	dilluns	C	E	F	ABD
16	dimarts	C	E	F	ABD



AJUNTAMENT DE FLIX

17	dimecres	C	E	F	ABD
18	dijous	C	E	F	ABD
19	divendres	C	E	BF	AD
20	dissabte	C	E	BF	AD
21	diumenge	C	E	BF	AD
22	dilluns	D	C	B	AEF
23	dimarts	D	C	B	AEF
24	dimecres	D	C	B	AEF
25	dijous	D	C	B	AEF
26	divendres	D	C	AB	EF
27	dissabte	D	C	AB	EF
28	diumenge	D	C	AB	EF
29	dilluns	F	D	A	BCE
30	dimarts	F	D	A	BCE
31	dimecres	F	D	A	BCE
32	dijous	F	D	A	BCE
33	divendres	F	D	AE	CB
34	dissabte	F	D	AE	CB
35	diumenge	F	D	AE	CB
36	dilluns	B	F	E	ACD
37	dimarts	B	F	E	ACD
38	dimecres	B	F	E	ACD
39	dijous	B	F	E	ACD
40	divendres	B	F	CE	AD
41	dissabte	B	F	CE	AD
42	diumenge	B	F	CE	AD

Dins d'aquest torn queden integrats el total de dies corresponents a vacances.

2.2. El còmput positiu o negatiu d'hores que resulti de l'aplicació del quadrant de l'apartat anterior es veurà compensat mitjançant el mateix torn, ja que aquest serà rotatori entre els diferents treballadors de la Guàrdia Municipal.

2.3. Els dissabtes i diumenges es podrà treballar en torns de 12 hores sempre que les necessitats del servei ho permetin i hagi previ acord entre l'Ajuntament i els treballadors de la Guàrdia Municipal.

2.3. Els dissabtes i diumenges els treballadors en servei, sempre que treballin en torn de 12 hores, tindran dret a disposar d'una hora per a dinar i d'una hora per a sopar.

2.4. Les hores que siguin necessàries per a la celebració de reunions de coordinació i similars amb tots els efectius de la Guàrdia Municipal seran retribuïdes com a hores ordinàries per tots aquells que no es trobin de servei al moment de la seva celebració.

Article 3. Particularitats retributives



3.1. El complement específic que correspon a cadascun dels treballadors de la Guàrdia Municipal estarà integrat pels conceptes que es detallen amb el seu percentatge sobre el total que s'indica:

- General: 50,30%
- Perillositat: 8,20%
- Emergència social: 3,00%
- Penositat: 28,00%
- Productivitat: 10,50%

3.2. Es crea un complement variable de productivitat que anirà associat a objectius de reducció de l'absentisme, entenent per aquest el derivat de permisos i baixes amb exclusió de malalties i altres situacions acompanyades de la pertinent baixa mèdica prèvia així com permisos de maternitat/paternitat.

Al final de cada any es determinarà l'import d'aquest complement en funció del percentatge d'absentisme del total de treballadors del col·lectiu de la Guàrdia Municipal. Aquest import s'aplicarà a cadascuna de les 12 mensualitats de l'any següent, sense incloure les pagues extres.

Els imports a percebre pel concepte de complement de productivitat variable seran els següents:

% d'absentisme	Complement mensual
Fins a 0,99	116,67 €
1,00 a 1,99	105,00 €
2,00 a 2,99	93,33 €
3,00 a 3,99	81,67 €
4,00 a 4,99	70,00 €
5,00 a 5,99	58,33 €
6,00 a 6,99	58,33 €
7,00 a 7,99	46,67 €
8,00 a 8,99	23,33 €
9,00 a 9,99	11,66 €
10,00 o més	0,00 €

3.3. Els treballadors de la Guàrdia Municipal podran percebre els plusos següents:

-Per dia treballat de nit: 9,39 euros per dia.

-Per diumenge treballat: 10,96 euros per dia.

-Per treballar en un dels 14 dies festius anuals intersetmanals: 61,52 euros per dia.

3.4. Les hores extraordinàries que realitzin els treballadors de la Guàrdia Municipal seran retribuïdes de la forma prevista al quadre que s'adjunta:

Tipus	Normals	Festius/Nocturnes
-------	---------	-------------------



Extraordinària	14,99	18,76
Reten	8,53	10,64

Article 4. Revisió

El present annex podrà ser objecte de revisió anual per tal d'ajustar les possibles disfuncions que poguessin resultar com a conseqüència de la seva aplicació.

5.- APROVACIÓ INICIAL DEL REGLAMENT DEL CONSELL ESCOLAR MUNICIPAL

Atès que és voluntat de la Corporació posar en funcionament el Consell Escolar Municipal per tal de donar compliment al que disposa l'article 173 de la Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació, que contempla la constitució preceptiva dels consells escolars municipals en aquells municipis als quals s'hagin delegat competències en matèria de primer cicle d'educació infantil, educació d'adults o ensenyaments artístics.

Ateses les previsions que es contemplen al Decret 404/1987, de 22 de desembre, regulador de les bases generals d'organització i de funcionament dels Consells Escolars Municipals.

Fonaments de Dret:

1.- L'aprovació de les Ordenances i Reglaments locals obeeix a la facultat reglamentària i d'autoorganització que reconeix la Llei 7/1985 de 2 d'abril de Bases de Règim Local (LRBRL) i el 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 (TRLMRL). En aquest sentit, el municipi té atribuïda aquesta potestat, en la seva qualitat d'administració pública de caràcter territorial i dins l'àmbit de les seves competències, que s'exerceix a través de l'aprovació de disposicions de caràcter general. El procediment per a l'aprovació dels Reglaments locals ve determinat bàsicament per l'art. 49 de la LRBRL i, en desenvolupament d'aquest precepte de caràcter bàsic, pels arts 60 i ss. del Reglament d'Obres, activitats i serveis aprovat per D. 179/1995, de 13 de juny, (ROASEL).

2.- L'article 236 TRLMRL reconeix l'aprovació dels Reglaments i Ordenances com un dels mitjans per a intervenir en l'activitat local que, en tot cas, s'ha de sotmetre sempre als principis, de legalitat, igualtat, proporcionalitat i congruència amb els motius i els fins que justifiquen la potestat reglamentària i el respecte a la llibertat individual.

3.- L'art. 22 de la LRBRL en el seu punt 2.d) reconeix com a competència del ple municipal la facultat d'aprovació dels reglaments i ordenances locals i en el mateix sentit es pronuncia l'art. 65 del ROASEL. Aquesta competència és indelegable per aplicació del nº 1 del mateix precepte legal en relació al nº 4 del precepte bàsic.



4.- L'art. 58 del ROASEL estableix que les disposicions de caràcter general aprovades pels ens locals, se sotmeten a la resta d'ordenament jurídic i són d'aplicació directa d'acord amb els principis de competència i jerarquia. L'art. 62 del mateix text legal estableix el mateix procediment per l'aprovació de les ordenances locals com per la seva modificació. Aquest procediment és el que es preceptua a l'art. 178 del TRLMRL. Tenint en compte que la competència per a l'aprovació d'Ordenances i reglaments municipals és del Ple, atenent al que disposa l'art. 175 ROASEL, es proposa l'adopció de la següent,

PROPOSTA D'ACORD:

1r.- APROVAR INICIALMENT Reglament del Consell Escolar Municipal, que figura com annex al present acord.

2n.- OBRIR un període d'informació pública de l'acord anterior, mitjançant la publicació de l'anunci corresponent al BOPT, DOGC, diari de comunicació d'àmbit provincial, tauler d'anuncis de la corporació, i, pàgina web de l'Ajuntament de Flix, (www.flix.cat), pel termini mínim de trenta dies hàbils, als efectes de presentació de reclamacions i de suggeriments.

3r.- CONSIDERAR elevat automàticament a l'aprovació definitiva el Reglament, en el cas que no es presentin reclamacions o suggeriments a l'aprovació inicial. En aquest cas es procedirà immediatament a la publicació íntegra del text del reglament al BOP en la forma que estableix l'art. 66 de ROASEL, juntament amb la tramesa del text a la Subdelegació del Govern central a Catalunya i a la Direcció General d'Administració Local del Departament de Governació de la Generalitat de Catalunya.

4t.- FACULTAR l'alcalde per tal que pugui dictar tots els actes precisos per l'efectivitat dels presents acords i, en especial, aquell pel qual es declari formalment l'aprovació definitiva del Reglament per absència d'al·legacions i en compliment del punt primer d'aquest acord.

La regidora d'Educació, Sra. Noèlia Colomines, explica els motius que han donat lloc a l'elaboració i aprovació del nou Reglament del Consell Escolar Municipal.

VOTACIÓ: SOTMESA A VOTACIÓ L'ANTERIOR PROPOSTA, S'APROVA PER UNANIMITAT DEL NOMBRE LEGAL DE MEMBRES DEL PLE, 11 VOTS.

REGLAMENT DEL CONSELL ESCOLAR MUNICIPAL DE FLIX

CAPÍTOL 1. OBJECTE I FINALITATS

Article 1. MARC LEGAL DE REFERÈNCIA

- La Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació, contempla, en el seu article 173, la constitució preceptiva dels consells escolars municipals en aquells municipis als quals s'hagin delegat competències en matèria de primer cicle d'educació infantil, educació d'adults o ensenyaments artístics.



- 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.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i de procediment administratiu comú.
- El Decret 404/1987, de 22 de desembre, regula les bases generals d'organització i funcionament dels Consells Escolars Municipals.
- Llei 7/1985 de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.
- Llei orgànica 5/1985, de 19 juny, de règim electoral general.

Article 2. DEFINICIÓ I OBJECTIUS

El Consell Escolar Municipal de Flix (en endavant CEM de Flix) és l'organisme assessor, de consulta, proposta i participació sobre qualsevol tema relacionat amb l'ensenyament no universitari dins l'àmbit territorial del municipi de Flix. Persegueix els següents objectius:

- Vetllar per consolidar una xarxa educativa local que garanteixi el dret a l'educació de tots els ciutadans i ciutadanes i que prengui com a fonament la igualtat, l'equitat i la justícia social, des del respecte a la diversitat.
- Mantenir un corrent d'informació, estudi i deliberació entre l'administració municipal i els diferents sectors de la comunitat escolar sobre planificació d'actuacions i problemàtica general que afecta als centres educatius del municipi.
- Establir i garantir un marc de participació i aportació de la comunitat educativa en les actuacions i àmbits que afecten l'educació en el municipi.
- Fomentar la relació i col·laboració entre el municipi i la comunitat educativa per aconseguir objectius compartits des de la cooperació i la corresponsabilitat.

Article 3. FUNCIONS

L'acció del CEM de Flix, atès el seu caràcter d'organisme eminentment participatiu de la comunitat educativa local i d'acord amb els objectius d'aquest mateix reglament, es desenvoluparà en les qüestions següents:

- Els convenis i els acords de col·laboració entre l'Administració competent i les institucions i els organismes públics o privats que afecten l'ensenyament dins l'àmbit del municipi.
- Les actuacions, en matèria d'activitats complementàries i extraescolars, que puguin complementar, enriquir i adaptar al medi, el currículum escolar dels diferents nivells educatius a tots els ciutadans en general.
- Els criteris d'emplaçament, construcció, renovació i manteniment dels centres educatius públics del municipi.
- La planificació de les places escolars del municipi i la determinació de les zones d'influència dels centres docents públics.
- El foment d'activitats que tendeixin a la millora de la qualitat educativa i la renovació pedagògica, en el marc d'una escola catalana activa,



democràtica, científica, crítica, lliure, no discriminatòria, proposant activitats per arrelar els alumnes al poble on viuen i donar a conèixer els valors culturals, històrics i del medi natural de Flix.

- El desenvolupament d'accions compensatòries per corregir les desigualtats derivades del context social, econòmic i cultural de l'alumnat, afavorint la igualtat d'oportunitats entre els alumnes.
- L'optimització dels recursos humans, pressupostaris i materials dels centres educatius als nivells no universitaris.
- Totes aquelles competències que la legislació vigent en cada moment permeti.

CAPÍTOL 2. ESTRUCTURA I FUNCIONAMENT

Article 4. DOMICILI SOCIAL

El CEM de Flix té la seva seu a l'Ajuntament de Flix, amb domicili al carrer Major, 18, d'aquest municipi.

Article 5. RÈGIM DE FUNCIONAMENT

EL CEM de Flix es regirà en el seu funcionament per allò que es disposa en aquest reglament.

Article 6. COMPOSICIÓ DEL CONSELL ESCOLAR DE FLIX

6.1. Composició CEM de Flix:

El CEM de Flix estarà constituït per un mínim de 22 membres, d'acord amb el Decret 404/1987, de 22 de desembre, regula les bases generals d'organització i funcionament dels Consells Escolars Municipals, amb la següent distribució:

- SECTOR AJUNTAMENT: 4 membres
- SECTOR PARES I MARES: 4 membres
- SECTOR ALUMNES: 4 membres
- SECTOR MESTRES I PROFESSORS: 4 membres
- SECTOR PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS: 2 membres
- SECTOR DIRECTORS I TITULARS DE CENTRES: 4 membres

6.2. Altres membres:

- Així mateix, el CEM de Flix podrà sol·licitar l'assistència, amb veu i sense vot, de l'Inspector/a de zona, d'un representant de l'Equip d'Assessorament Psicopedagògic (EAP), d'un representant del Consell Comarcal, així com d'altres persones, les opinions i coneixements de les quals puguin ser considerats d'importància pel tema o temes a tractar.
- També podrà formar part del CEM de Flix, per pròpia opció, un representant dels Serveis Territorials del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.



- Per majoria simple es podrà acordar l'ampliació, així com la disminució quan calgui per obtenir la màxima representativitat dels sectors relacionats amb l'educació a Flix.

Article 7. ÒRGANS DEL CONSELL ESCOLAR MUNICIPAL DE FLIX

EL CEM de Flix estarà estructurat pels òrgans següents: Presidència i Plenari.

Article 8. PRESIDÈNCIA DEL CEM DE FLIX

La presidència recau en l'Alcalde-President de l'Ajuntament de Flix, que podrà delegar en un regidor de l'Ajuntament mitjançant la corresponent disposició d'alcaldia. Les funcions que es corresponen al president són:

- Convocar, presidir, suspendre i aixecar les reunions, moderar els debats i dirimir els empats amb vot de qualitat.
- Fixar l'ordre del dia.
- Vetllar per a l'execució dels acords que hagin pres els òrgans del CEM de Flix.
- Invitar a les sessions del Plenari persones de reconeguda vàlua o amb coneixements específics quan el tractament d'un tema concret ho faci aconsellable, a iniciativa pròpia o a petició del Plenari.
- Presidir i representar oficialment el Consell.
- Altres que li confereixi la normativa vigent o que delegui el Plenari.

Article 9. SECRETARIA DEL CEM DE FLIX

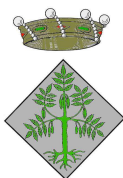
La Presidència del Consell designarà un funcionari municipal de l'àmbit educatiu per tal que assumeixi les funcions de Secretari del Plenari, amb veu però sense vot. En altre cas, el Secretari serà un membre nomenat pel Consell. Les funcions són:

- Assistir amb veu però sense vot, excepte si és un membre del Consell, a les sessions del Plenari del Consell.
- Aixecar actes de les reunions i custodiar tota la documentació del Consell.
- Certificar i notificar els acords adoptats pels òrgans del CEM de Flix.
- Tramitar i arxivar la correspondència i documentació.
- Vetllar perquè les trameses de documentació arribin oportunament.
- Elaborar, amb la col·laboració de la Comissió Permanent, la memòria anual de les activitats desenvolupades pel Consell, els estudis realitzats i les propostes aprovades.
- Totes les funcions pròpies de Secretaria.

Article 10. EL PLENARI

10.1. Definició:

El Plenari és l'òrgan superior de decisió del CEM de Flix està constituït per la totalitat de membres a què es fa referència a la composició del Consell.



10.2. Funcions del Plenari:

Són funcions del Plenari les establertes en l'article tercer d'aquest reglament que s'emmarquen en les tasques d'assessorament, consulta, proposta i participació sobre qualsevol tema relacionat amb l'ensenyament no universitari. Entre altres destaquen:

- Aprovar la creació, composició, contingut, competències i duració de les Comissions de treball.
- L'aprovació de la Memòria Anual d'actuacions realitzades pel CEM de Flix.
- Sol·licitar l'assistència a les reunions de persones de reconeguda vàlua i coneixements, amb veu però sense vot, a proposta com a mínim de tres sectors dels que componen el CEM de Flix.
- Determinar els dies festius de lliure disposició i l'establiment d'un calendari comú.
- Aprovar els programes d'actuació del propi Consell.
- Elevar informes i propostes a la Generalitat de Catalunya, a l'Ajuntament de Flix i a qualsevol altra administració educativa sobre qüestions relacionades amb les seves competències.
- Proposar les possibles modificacions d'aquest reglament que puguin sorgir en el decurs del temps.
- Elaborar planificacions, actuacions i informes que li siguin delegats o demanats dins l'àmbit de competències del CEM de Flix.

10.3. Sessions del Plenari:

El Plenari es reunirà en sessió ordinària tres vegades durant el curs escolar, especialment a l'inici i a l'acabament. Amb caràcter extraordinari es podrà reunir a proposta del President/a o a proposta per escrit d'una tercera part dels membres del Consell.

Les sessions del CEM de Flix se celebraran a la Sala de Plens de l'Ajuntament, llevat dels supòsits de força major, en els quals, a través d'un Decret de la Presidència serà habilitat un altre espai. El calendari de reunions del plenari de cada curs es fixarà a l'últim plenari del curs anterior.

10.4. Convocatòries, acords i actes del Plenari:

Les sessions del Plenari seran convocades pel President amb 5 dies hàbils d'antelació. Juntament amb la convocatòria es trametrà l'esborrany de l'acta de la sessió anterior i l'ordre del dia elaborat pel President. Aquest ordre del dia prefixat podrà ser ampliat amb algun punt quan individualment i de forma justificada i raonada, algun dels membres del Consell facin arribar la proposta a la Presidència com a mínim 2 dies abans de la reunió. La Presidència valorarà les propostes rebudes i decidirà la seva inclusió o no a l'orde del dia.

Una vegada iniciada la reunió ordinària es podran incloure nous punts a l'ordre del dia sempre que, una vegada coneguts, hi estiguin d'acord la majoria simple dels presents.



El Plenari es constitueix vàlidament, amb l'assistència de la majoria absoluta (meitat més un) dels seus membres. Si no hi hagués quòrum podran constituir-se vàlidament, en segona convocatòria, trenta minuts més tard de l'hora assenyalada, sempre que s'hagi fet constar així a la convocatòria i hi assisteixi un terç dels seus membres. En tot cas, cal l'assistència de les persones que realitzin les funcions de Presidència i Secretaria o de les que, en cada cas, les substitueixin. La votació ordinàriament es farà a mà alçada. Els acords s'adoptaran per majoria simple i, en cas d'empat, decidirà la votació el vot de qualitat del President. Cada membre té un vot que no és delegable. De cada sessió, tant ordinària com extraordinària, se'n redactarà l'acta, la qual tindrà la signatura del President i del Secretari. Per a una votació secreta serà necessària la sol·licitud per part d'una tercera part dels assistents. Els vots són personals i intransferibles.

10.5. Composició del Plenari:

El Plenari del Consell queda constituït per la totalitat dels membres a què es fa referència a la composició del CEM de Flix, amb un mínim de 22 membres tenint en compte el Decret 404/1987, de 22 de desembre, amb la següent distribució:

- **Presidència:** l'Alcalde-President de l'Ajuntament de Flix
- **Representants de la Corporació Municipal (3 regidors + President):** El Ple Municipal de la Corporació acordarà els representants en el CEM de Flix.
- **Representants dels pares i mares d'alumnes (4 membres):** S'escollirà 1 membre de l'Institut, un membre de l'Escola Enric Grau Fontseré, un membre de l'Escola Municipal de Música i un membre de l'Escola Bressol, entre els que són representants als consells escolars de cada centre.
- **Representants dels alumnes (4 membres):** : s'escollirà 2 membres de l'Institut i 2 membres de l'Escola Municipal de Música. Seran alumnes majors 12 anys, escollits entre els que representen els seus companys al consell escolar del centre.
- **Representants dels mestres i professors (4 membres):** 1 escollit entre els representants de mestres al consell escolar de l'Institut, 1 membre corresponent a l'Escola, 1 membre corresponent a l'EMM i 1 membre de l'Escola Bressol. **Representants del personal d'administració i serveis (2 membres):** S'escollirà 1 membre entre els representants al consell escolar de l'Institut i 1 de l'Escola del municipi.
- **Representants dels directors dels centres públics (4 membres):** seran membres els directors de l'Institut, Escola, EMM i Escola Bressol.

Article 11. SISTEMA D'ELECCIÓ, RENOVACIÓ I SUBSTITUCIÓ DE MEMBRES DEL CEM DE FLIX

11.1. L'elecció dels membres:



L'elecció dels membres es realitzarà bàsicament en els consells escolars de centre i/o associacions representatives per sectors, i dintre cada àmbit seguint el següent procediment:

- **Sector Ajuntament:** Els membres s'elegiran en el Ple Municipal.
- **Sector pares d'alumnes, alumnes, professors i mestres, personal de l'Administració i serveis:** seran escollits per meitats seguint el criteri següent: una meitat pels membres del sector que formin part dels Consells Escolars dels centres de Flix, d'entre ells mateixos,
- **Sector Directores/es de centres:** En ser un sector de representació tancada, els membres d'aquest sector s'elegiran i es renovaran de manera directa. Cada director/a de centre docent serà membre del CEM de Flix.

11.2. Designació:

Per a la designació dels representants de cada sector, el president del CEM de Flix trametrà convocatòria a cada centre del municipi en la qual farà constar:

- El nombre de representants de cada sector que s'ha d'escollir
- El termini que tenen aquests sectors per comunicar la seva decisió a l'Ajuntament
- El dia en què haurà de constituir-se oficialment el CEM de Flix

Els membres del CEM de Flix ho seran per un període de dos cursos escolars, excepte els representants de l'Ajuntament que es renovaran cada cop que es constitueixi l'Ajuntament com a conseqüència de la realització d'Eleccions municipals. El nomenament i cessament dels vocals del Consell Escolar Municipal s'efectuarà per acord de l'Ajuntament en Ple, en el cas de representants de la Corporació Municipal, i per Decret d'Alcaldia en la resta de vocals proposats pels diferents sectors.

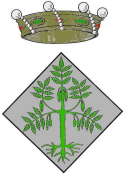
11.3. Suplents

Cadascun dels sectors procedirà a triar el nombre de membres que li correspon dins el CEM de Flix, que seran els suplents i que substituiran per l'ordre que es determini, les possibles baixes que es produeixen en el sector fins a la propera renovació del CEM de Flix.

11.4. Renovació dels membres:

Les renovacions es realitzaran als Consells Escolars de Centres de Primària o al de Secundària de manera rotativa cada 2 anys. El procés de renovació es proposa que sigui per consens de cada sector o àmbit. Caldrà comunicar-ho a la Secretaria del CEM de Flix que vetllarà per tal que quedin garantides les representativitats de cada sector.

11.5. Pèrdua de la condició de membre:



Es perd la condició de membre per:

- renúncia expressa del propi interessat,
- per proposta de nou nomenament per part del mateix sector que l'havia proposat,
- per deixar de formar part del Consell Escolar del seu propi centre quan aquesta circumstància havia possibilitat el seu nomenament.

En cas de baixa per qualsevol dels motius exposats i, concretament, si un membre del CEM de Flix deixa de formar part del sector que representa, cessarà automàticament en la seva condició de membre, i es cobrirà la vacant pel següent candidat més votat del seu propi sector o mitjançant la convocatòria d'una nova elecció del sector que correspongui.

11.6. Les vacants:

Les vacants que es produeixin en els sectors seran cobertes per un altre candidat elegit pel Consell Escolar de Centre o pel sector, segons els casos o, en el cas de les col·lectius tancats, per nova designació.

11.7. Calendari electoral

En referència al calendari, cada curs, abans de la primera sessió plenària, s'engegarà el procés d'elecció o renovació dels membres que s'escaigui i es farà dintre dels Consells Escolars de Centre o dintre dels sectors, amb la coordinació de la Secretaria del CEM. El nomenament dels membres, i per tant la constitució del nou Plenari, es farà efectiu al primer plenari del curs escolar.

Article 12. INTERPRETACIÓ DEL REGLAMENT

El Plenari podrà dictar disposicions interpretatives i aclaridores d'aquest Reglament.

Article 13. VIGÈNCIA DEL REGLAMENT

Aquest Reglament del CEM de Flix entrarà en vigor a partir del dia següent al de la seva publicació íntegra en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona i hagi transcorregut el termini previst en l'article 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.

6.- APROVACIÓ DE LA MODIFICACIÓ DE LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE FLIX DE L'ANY 2013 PER L'AMORTITZACIÓ D'UNA PLAÇA DE PERSONAL LABORAL EVENTUAL DE XOFER

FETS



A la plantilla de personal de l'Ajuntament de Flix consta una plaça de personal laboral eventual de xofer.

Per raons de naturalesa econòmica es fa necessari reduir la freqüència de prestació del servei de transport municipal, donat l'escàs ús que es fa del mateix durant un determinat nombre d'hores. Aquestes hores comporten unes despeses tant de personal com ordinària (combustible i manteniment de l'autobús municipal), que no es poden sostenir en un context de crisi que ha comportat una important davallada dels ingressos municipals. Una de les mesures de reducció de despesa és l'amortització d'una plaça de personal laboral temporal, ja que amb la reducció de la freqüència del servei, no és viable econòmicament mantenir dues persones realitzant funcions de xofer.

L'esmentada plaça està ocupada pel Sr. Josep Maria Pardell Sas, personal laboral temporal.

FONAMENTS DE DRET

2.1. L'art. 27 del Decret 214/1990 de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals estableix que la plantilla es pot modificar amb posterioritat a l'aprovació del pressupost durant l'any de la seva vigència, per respondre a l'establiment de nous serveis, per a l'ampliació, supressió o millora dels existents que no admetin demora per a l'exercici següent, com també si respon a criteris d'organització administrativa interna.

2.2. La conveniència d'amortitzar l'esmentada plaça respon a a les necessitats econòmiques que s'esmenten als fets anteriors.

2.3. La competència per aprovar la modificació de la plantilla és del Ple de la corporació, tal i com es desprèn dels articles 22.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local i 52.2.j) 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.

2.4. L'extinció del contracte derivat de l'amortització de la plaça es produeix per la via de l'art. 49.1.c) del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova l'Estatut dels treballadors, motiu pel qual, tal i com ha reiterat la jurisprudència en nombroses ocasions, no comporta dret a indemnització per al treballador.

Per tot això es proposa al Ple l'adopció de la següent



PROPOSTA D'ACORD

Primer.- Aprovar inicialment la modificació de la plantilla de personal en el sentit d'amortitzar una plaça de personal laboral eventual de xofer com sigui pels motius que s'indiquen als antecedents d'aquest acord.

Segon.- Exposar al públic la modificació de la plantilla de personal, per un termini de 15 dies, als efectes de presentar, si escau, les reclamacions que es considerin convenients, mitjançant anunci que es publicarà en el Butlletí Oficial de la província, en els termes que estableix l'art. 169 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals.

Si no es presenten reclamacions, l'acord esdevindrà definitiu.

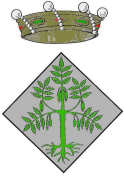
Una vegada esdevingui definitiu, s'ha de publicar la modificació de la plantilla de personal en el Butlletí Oficial de la província de Tarragona i en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, així com trametre'n còpia a l'Administració de l'Estat i al Departament de Governació de la Generalitat.

Tercer.- Una vegada l'acord esdevingui definitiu, es procedirà a l'extinció del contracte de treball del Sr. Josep Maria Pardell Sas, sense que aquesta extinció comporti el dret a percebre cap tipus d'indemnització.

Quart.- Règim de recursos:

Contra l'acord definitiu d'aprovació de la modificació de la plantilla de personal es podrà interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de 2 mesos, a comptar del dia següent de la seva publicació.

Contra l'acord d'extinció del contracte de treball una vegada esdevingui definitiu l'acord de modificació de la plantilla, per tractar-se d'un acte administratiu que posa fi a la via administrativa podrà interposar-se la corresponent demanda davant la jurisdicció social en el termini de 2 mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació en els termes que disposen els articles 69 i 70 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.



La Sra. Josefina Carranza explica les raons per la tramitació d'aquest expedient. Els costos que suposa el manteniment de la freqüència del servei d'autobús ronden els 40.000 euros anuals, entre despeses de personal i ordinàries. Donat el context actual aquesta situació no es pot mantenir. Per aquest motiu, i de mutu acord amb el treballador, es procedirà a la seva prejubilació.

VOTACIÓ: SOTMESA A VOTACIÓ L'ANTERIOR PROPOSTA, S'APROVA PER UNANIMITAT DEL NOMBRE LEGAL DE MEMBRES DEL PLE, 11 VOTS.

7.- APROVACIÓ DE LA MOCIÓ EN RELACIÓ A L'ESTAT DEL FERM DE LA CARRETERA N-420, TRAM FALSET-MÓRA D'EBRE

Atès l'estat de conservació en que es troba el ferm de la carretera N-420, tram Falset a Móra d'Ebre, que ha obligat a la senyalització vertical de l'esmentat tram que adverteix als usuaris del mal estat del mateix, alhora que limita la velocitat.

Atesa la importància que l'esmentat tram té pels habitants de la comarca i del nostre municipi que l'han d'utilitzar per desplaçar-se per motius laborals, i educatius, entre molts d'altres.

Atès que des de l'acabament de les obres de la variant de Falset, s'ha produït un augment considerable del trànsit en la carretera N-420, inclosos l'augment de vehicles pesats.

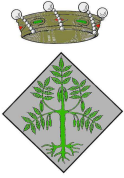
Atès que el mal estat del ferm, no només implica molèsties i perjudicis pels usuaris de la mateixa, sinó que suposen un augment del risc de patir un accident de trànsit donat el seu evident deteriorament.

Per tot això es proposa al Ple l'adopció de la següent

PROPOSTA D'ACORD:

Primer.- SOL·LICITAR del Ministeri de Foment del Govern de l'Estat la immediata realització de les obres de conservació i millora en la carretera N-420, tram Falset a Móra d'Ebre, que garanteixi les condicions de seguretat i comoditat que s'ha d'exigir a una carretera de les característiques de la N-420.

Segon.- TRASLLADAR aquest acord al Ministeri de Foment, a la Subdelegació del Govern, a l'Ajuntament de Móra d'Ebre i a la Cambra de Comerç de Reus.



VOTACIÓ: SOTMESA A VOTACIÓ L'ANTERIOR PROPOSTA, S'APROVA PER UNANIMITAT DEL NOMBRE LEGAL DE MEMBRES DEL PLE, 11 VOTS.

8.- ASSUMPTES SOBREVINGUTS

No hi ha.

9.- INFORMES DIVERSOS

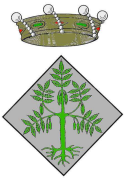
El Sr. Alcalde informa que fa tres setmanes un grup de veïns de les Casetes va demanar visita per a exposar les seves queixes sobre l'estat de la zona, en la qual s'havien d'invertir molts diners però les coses no han anat amb la rapidesa que caldria per endarreriments en els pagaments per part de la Generalitat i la situació amb Ercros, que dificulta l'execució del programa de la llei de barris. L'Ajuntament es va comprometre a visitar detingudament la zona de les Casetes i a iniciar un programa de xoc sobre la zona a banda de la llei de barris. Obtinguts diversos pressupostos des de dilluns vinent s'iniciarà un tractament contra la plaga de paneroles i es procedirà a rehabilitar el parc de les Casetes. Tot i que això no solucionarà el problema de la zona suposa un inici a l'espera de l'obertura dels sobres de les obres del carrer Bons Aires.

El Sr. Francesc Barbero informa que s'ha resolt la concessió de subvencions del FEDER, però el projecte presentat per Flix per a la rehabilitació del Molí d'Oriol no ha estat seleccionat. No obstant, des del consistori es continuarà buscant finançament per al projecte.

El Sr. Alcalde dona la paraula al Sr. Sergi Fernández, qui explica els canvis en la ubicació de diferents contenidors de rebuig. Considera que és una obligació de tothom fer-ne un bon ús. Fa una crida per a fer un pas endavant, fent una bona tria de les fraccions i així obtenir millors resultats. Si això s'aconsegueix, a banda de millorar la percepció de que el poble de Flix es preocupa pel medi ambient, es reduirà la factura de la recollida selectiva.

10.- PRECS I PREGUNTES

No s'hi formulen



AJUNTAMENT DE FLIX

I no havent-hi més assumptes a tractar, el Sr. Alcalde-President aixeca la sessió, essent l'hora que s'assenyala en l'encapçalament, la qual cosa, com a Secretari, en dono fe, en compliment de les funcions que em confereix l'article 2.c) del Reial Decret 1174/1987, de 18 de setembre.

L'Alcalde-President,

El Secretari,

Marc Mur Bagés

Luis Martín Montull