

Generalitat de Catalunya

DEPARTAMENT DE TREBALL

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 1 de juny de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de les condicions de treball comuns dels empleats públics de l'Ajuntament d'Argentona per al període 9.04.2010-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0816312).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament d'Argentona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de març de 2010, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

RESOLC:

-1 Disposar la inscripció de l'Acord de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament d'Argentona per al període 9.04.2010-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0816312) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

-2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text original signat per les parts

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL COMUNS DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT D'ARGENTONA PEL PERÍODE 9.04.2010- 31.12.2011

Capítol I Condicions Generals

Aquest Acord de condicions comuns ha estat negociat a la Comissió de Negociació entre l'Ajuntament d'Argentona, i els representants dels empleats públics de l'Ajuntament d'Argentona.

1. Àmbit personal

El present acord és d'aplicació a tots els empleats públics al servei de l'Ajuntament.

Queden exclosos d'aquest acord el personal de confiança o d'assessorament especial, el personal d'Escola Taller i Tallers d'Ocupació.

2. Àmbit territorial

Les normes contingudes en aquest Acord

afecten els centres de treball dependents de l'Ajuntament d'Argentona, qualsevol, que sigui la seva ubicació o situació geogràfica.

3. Àmbit temporal

Aquest acord entrarà en vigor a partir de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, llevat dels aspectes per als quals s'estableixi una altra data i tindrà vigència fins el 31 de desembre de 2011.

El Conveni es prorrogarà tàcitament per períodes anuals successius llevat de la denúncia per escrit d'una de les parts que s'haurà d'efectuar un mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

El present conveni serà aprovat pel Ple de la Corporació i registrat al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

4. Denúncia del conveni

Aquest acord quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que farà per escrit amb l'antelació d'1 mes a la data de finalització.

Una vegada denunciat, es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini màxim de 15 dies des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

La negociació podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

S'acorda el manteniment de les condicions de treball previstes al acord dels treballadors de l'Ajuntament d'Argentona, durant una nova negociació i fins l'entrada en vigor d'un nou acord

L'escrit de denúncia es comunicarà a l'altra part, en el termini indicat, i acte seguit es presentarà al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

5. Vinculació a la totalitat

El present acord constitueix un tot únic e indivisible basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i contraprestacions assumides per les parts que no podran ser aïlladament considerades.

Aquest acord estableix condicions mínimes, per tant, podran establir-se situacions més favorables posteriorment, bé per pacte entre la Corporació i els representants legals dels funcionaris, o bé per millores legalment establertes.

6. Comissió de seguiment

Es crearà una comissió paritària de seguiment i vigilància.

Correspondrà a la comissió de seguiment i vigilància les funcions d'interpretació de les clàusules del conveni i vigilància en el compliment del que ha estat pactat. Així com la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

Aquesta comissió mixta de seguiment i vigilància es constituirà en un termini de 15 dies després de l'entrada en vigor de l'Acord.

La comissió de seguiment estarà formada per tres representats de l'Ajuntament i tres representants dels treballadors, o en qui deleguin.

La comissió es reunirà ordinàriament quan una de les dues parts ho demani per escrit, en el termini improrrogable de 10 dies, i extraordinàriament, quan el cas ho demani, en el termini de 48 hores. Es farà constar en aquest escrit l'ordre del dia o la incidència a tractar. En qualsevol cas, la comissió s'haurà de reunir, com a mínim, cada mes.

S'aixecarà acta de cada sessió ordinària i extraordinària, en la que quedaran recollits els acords i decisions adoptats. Aquesta acta un cop aprovada, serà signada per les parts abans de l'inici de la següent reunió.

Les normes de funcionalitat de la comissió seran determinades de manera consensuada i tindran la finalitat d'aplicar, objectivament i amb rigor, el contingut del present conveni col·lectiu.

No es podrà acudir a la via de conflicte col·lectiu sense coneixement ni pas previ per la Comissió Paritària, que arbitrarà les mesures de solució en la cerca i obtenció d'acords.

En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació de la controvèrsia, ambdues parts negociadores podran sotmetre la discrepància mitjançant els procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (Cemical).

Els acords d'aquesta comissió tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest conveni i s'adoptaran per unanimitat.

7. Garanties

Es garanteix amb caràcter ad personam els drets legalment adquirits per qualsevol resolució o acord anterior a l'entrada en vigor del present conveni que no vulneri cap dret administratiu laboral. Qualsevol pacte posterior més favorable entre les parts prevaldrà sobre el que s'estableix en aquests sense perjudici que per a la seva validesa i eficàcia sigui necessària l'aprovació per l'òrgan competent.

8. Principi de norma més favorable

En cas de conflictes originats entre els preceptes de dues o més normes, tant estatals, de la Generalitat de Catalunya, com locals, s'aplicarà la norma que resulti d'aplicació de conformitat al repartiment de competències normatives en la matèria.

Capítol II. Règim de treball. Jornada, horari i calendari laboral

9. Organització del treball

L'organització del treball correspondrà a l'Ajuntament d'Argentona, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previstes en aquest Acord, es negociaran amb els

Generalitat de Catalunya

representants dels empleats, els quals emetran un informe en el termini màxim de quinze dies.

S'estudiaran les propostes i suggeriments dels empleats en aquesta matèria.

10. Jornada laboral

La jornada de treball del personal s'estableix sobre el màxim de 35 hores setmanals.

Amb caràcter general, la jornada ordinària de treball s'estableix en 7 hores diàries, durant tot l'any, distribuïdes segons les necessitats del servei.

Aquest nou còmput anual no representarà cap disminució respecte les retribucions vigents, a la data de signatura de l'acord.

El calendari laboral i els quadrants del servei són instruments tècnics mitjançant els quals s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants dels treballadors. Es confeccionarà anualment abans de 31 de desembre i comprendrà les festes oficials que anyalment aprovi la Generalitat de Catalunya, afegint-ne a aquestes els 2 dies festius més, en qualitat de festes locals; a establir per l'Ajuntament en atenció a la tradició i transcendència d'aquestes dins del municipi. S'exposarà un exemplar en un lloc visible de cada lloc de treball.

Si durant la vigència del present conveni es produís, mitjançant la corresponent modificació normativa, una reducció de jornada dels empleats públics, es negociarà la seva possible aplicació als treballadors de l'Ajuntament d'Argentona. La Comissió de negociació del conveni adoptarà els acords necessaris per tal de garantir el funcionament dels serveis municipals.

Les reduccions de jornada u horari que, per festes o motius especials, es puguin fer, s'hauran de comunicar amb antelació als treballadors.

11. Horari

La jornada de treball es complirà de dilluns a divendres, segons els següents horaris:

Hora d'entrada (a partir de les): 7.00 hores.

Hora de sortida (màxima): 22.00 hores.

L'horari serà, com a norma general, de 07.30 hores a les 14.30 hores, de dilluns a divendres, llevat dels llocs de treball on per les seves peculiaritats calgui un règim horari diferent, sempre amb un màxim de les 7 hores d'entrada i les 22 com sortida, i d'aquells llocs de treball on calgui un règim horari en distribució de dilluns a diumenge. En el cas de ser necessària una modificació horària, amb caràcter previ s'haurà de negociar aquesta modificació.

Es confeccionarà per cada lloc de treball un horari de treball diari, segons les hores de entrada i sortida indicades anteriorment.

La jornada inclou, una flexibilitat diària de 15 minuts. Si el treballador tingués hores extraordinàries pendents de retribució o compensació, la recuperació es podrà fer des-

comptant-les d'aquestes hores extraordinàries.

El personal prestarà els seus serveis en règim de jornada continuada, a excepció d'aquells treballadors que per la pròpia configuració del servei és impossible que la prestin.

Atenent les especials característiques d'alguns serveis de determinant llocs de treball que així ho necessitin es prestaran en règim de jornada partida. En aquests casos, s'estarà a la distribució horària o calendari laboral de la regidoria a que corresponguin.

La jornada laboral que es tingui que fer habitualment fora d'aquests horaris i dies indicats percebrà les gratificacions per raó de servei pertinents.

Els dissabtes es prestarà guàrdia, per torn rotatiu, per una persona adscrita a l'escala d'administració general administrativa a l'objecte de cobrir el servei de registre general, i l'horari serà de les 09:30 a les 13:30 hores. La persona que treballi el dissabte, gaudirà d'un dia de festa durant el mes següent. El treballador proposarà el dia i aquest haurà de ser validat pel seu cap responsable que vetllarà perquè el servei quedi cobert.

Si per necessitats del servei, com per exemple entrada de documentació per processos selectius, etc... calgués fer compulses i treballés el dissabte un treballador laboral, la CUP i RRHH cercaran quin funcionari farà el servei en substitució del treballador laboral.

12. Horaris conserges d'esports

L'horari dels conserges d'esports, degut a les seves peculiaritats, es regula actualment per l'Annex 3. Aquest acord (del 19 de febrer del 2010) és pot negociar amb la regidoria d'esports i els representants dels treballadors, seguint criteris de la corporació i respectant les necessitats del servei.

13. Descans diari

Els treballadors que facin jornada continuada superior a 6 h gaudiran d'un descans de 30 minuts diaris per: esmorzar, berenar, cafè,... No es podrà esmorzar/berenar,... en les dependències d'atenció directa al públic (s'adequarà un espai per aquest fi). Aquestes interrupcions es realitzaran de forma que no afecti el normal funcionament del servei. El descans es pot fraccionar, com a màxim en 3 parts i mai en durada inferior a 5 minuts.

En cap cas, es podrà concedir compensació de la pausa de 30 minuts diaris com a reducció de jornada.

Obligatòriament s'haurà de fitxar entrada i sortida del lloc de treball i per qualsevol absència en aquest.

14. Flexibilitat horària

Els treballadors de l'Ajuntament d'Argentona tindran una flexibilitat horària, tant a l'entrada com a la sortida de 30 minuts diaris. No obstant, es garantirà el compliment de la jornada ordinària de treball diari.

La comissió de seguiment determinarà els llocs que per la seva especial configuració no serà d'aplicació aquesta especial flexibilitat.

15. Control horari

Atès que és un deure bàsic del treballador

complir les obligacions concretes del seu lloc de treball, obligatòriament s'haurà de fitxar a l'hora d'entrada i de sortida del lloc de treball i per qualsevol absència en aquest.

Aquesta obligació serà de compliment obligat per a tot el personal de l'Ajuntament d'Argentona. Qualsevol excepció a aquesta norma serà comunicada als delegats dels treballadors, amb indicació dels motius adduïts.

El control horari s'efectuarà mitjançant aparells mecànics o manuals, posats en nombre adequat a la distribució de les àrees de treball de forma racional.

16. Borsa d'hores de compensació

S'establirà una borsa d'hores de compensació amb l'escreix autoritzat de jornada. Els criteris i el seu règim s'establiran per la Comissió Paritària.

En la mesura de lo possible l'Ajuntament comunicarà a qui ho demani l'estat de la seva bossa d'hores

Es crearà un comitè format pel regidor d'hisenda, un representant del personal funcionari i un representant del personal laboral, per portar el control.

17. Vacances

1- Tot el personal laboral, afectat per aquest Acord gaudirà durant cada any complet de prestació de servei, de 31 dies naturals retribuïts de vacances.

2. El personal que entri a treballar en el transcurs de l'any natural, tindrà dret a la part proporcional de vacances que li correspongui per període transcorregut des del seu ingrés a l'Ajuntament d'Argentona fins al final de contracte temporal o de l'any.

3. Les vacances es faran preferentment, durant els mesos de juny a setembre, però de mutu acord es podran triar altres dates.

4. Amb preferència, les vacances es gaudiran de forma continuada. Malgrat tot, es reconeix al personal el dret a gaudir de mutu acord les vacances en tres períodes, cap d'ells inferior a set dies naturals consecutius.

5. Amb la finalitat de facilitar la previsió de vacances, abans del 30 d'abril de cada any, l'Ajuntament d'Argentona establirà el calendari vacacional per a tot el personal afectat per aquest conveni col·lectiu.

6. Els períodes per gaudir de les vacances no s'iniciaran ni en dissabte, ni en diumenge ni dies de festa, ni el dia abans.

7. Les vacances s'hauran de fer durant l'any natural i com a màxim durant el primer trimestre natural de l'any següent.

8. Per tal de garantir que tots el serveis de l'Ajuntament funcionin durant les vacances, cada departament organitzarà torns entre tots els funcionaris i laborals dels mateix Departament que assegurin la continuïtat en la prestació d'aquells.

9. A aquest efectes, s'elaborarà per cada departament un calendari de vacances que es lliurarà al Departament de personal, abans de l'1 d'abril de cada any.

10. En cas d'existir coincidència de dades entre les sol·licituds dels funcionaris d'un mateix departament es resoldrà mitjançant l'aplicació dels següents criteris:

Generalitat de Catalunya

a) anys parells: prioritat d'elecció per als empleats amb la primera lletra del cognom en ordre alfabètic ascendent (A-Z).

b) anys senars: prioritat d'elecció per als empleats amb la primera lletra del cognom en ordre alfabètic descendent (Z-A).

11. Si algun Departament estigués format per una sola persona i fos necessari romandre obert es faran torns rotatius amb tot el personal funcionari que presti els seus serveis a l'Ajuntament.

12. Qualsevol conflicte derivat de l'aplicació d'aquest criteri serà resolt per la Comissió de Seguiment i Vigilància.

18. Treballs en dissabte i diumenge

Al personal que d'acord amb la distribució anyal de la jornada de treball ordinària hagi de prestar serveis els dissabtes o diumenges se li abonarà un complement salarial - factor específic de dissabtes o diumenges - en quantia per cadascú dels dies treballats de 9,04 EUR pel dissabte i 11,29 EUR el diumenge. Aquest complement s'incrementarà segons el que determini la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici.

La policia local resta exclosa d'aquest article (es regeixen per les condicions retributives que s'especifiquen en el seu annex).

19. Treballs realitzats fora de l'horari general (7/22 hores)

Es reconeixerà a aquells treballadors que de manera habitual hagin de prestar serveis entre les 22 hores i les 7 hores un complement o factor de nocturnitat de 1,01 EUR/hora treballada en aquesta franja o part proporcional. Aquest complement s'incrementarà segons el que preveurà la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici.

Capítol III. Règim retributiu

20. Increment salarial

Durant la vigència del present Acord, l'increment de retribucions contemplades a l'article 21 del present Acord serà el que prevegi a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici.

Qualsevol compensació de contingut econòmic que amb caràcter general aprovi l'Estat i que sigui acordada la seva aplicació al personal funcionari de l'Ajuntament d'Argenton, també serà d'aplicació als treballadors afectats per aquest Conveni de l'Ajuntament d'Argenton sempre que s'acordi per la Comissió de Negociació corresponent i que la seva finalitat no hagi estat abans compensada per l'Ajuntament.

Qualsevol compensació o gratificació de caràcter general i extraordinari que es doni al personal funcionari de l'Ajuntament d'Argenton es donarà al personal laboral en la mateixa quantia i pel mateix concepte.

L'Ajuntament, prèvia negociació amb els delegats de personal, es reserva la possibilitat de fer adequacions singulars i excepcionals en matèria retributiva, en funció del contingut dels llocs de treball, de la seva modificació o de l'assignació de nous objectius.

21. Conceptes retributius

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

b) El personal percebrà dues pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, d'import equivalent al cent per cent d'una mensualitat de retribucions ordinàries.

c) Les normes per l'aplicació a cada cas concret dels trams del complement de destí, segons el grup, quedaran supeditades al catàleg i a la valoració dels llocs de treball, respectant els mínims següents actuals:

- Grup A1: tram de complement de destí 23 - 30.

- Grup A2: tram de complement de destí 19 - 26.

- Grup C1: tram de complement de destí 15 - 22.

- Grup C2: tram de complement de destí 13 - 18.

- Grup Agrupacions professionals: tram de complement de destí 11 - 14.

Cal tenir en compte, que l'assignació de nivells s'ha de fer de manera que, en tot cas, el nivell de complement de destinació d'un lloc de treball sigui superior al que correspongui a qualsevol altre subordinat a ell (art. 167 del Decret 214/1990 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals).

d) L'import del complement específic de cada lloc de treball serà el que en cada moment figuri a la Relació de Llocs de Treball.

22. Indemnitzacions per raó del servei

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent. Les despeses per desplaçament seran abonades en la mateixa quantia establerta pel Reial Decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei.

No obstant lo anterior seran d'aplicació les previsions i quanties que en relació amb aquest matèria estiguin reconegudes a les bases d'execució del Pressupost municipal.

Aquestes indemnitzacions seran d'aplicació als desplaçaments que es facin tant dins com fora dels límits municipals.

23. Indemnització per assistència a judici

En el cas que un treballador fora de la seva jornada de treball hagi d'assistir a judicis motivats per l'exercici de les seves funcions, se li compensarà mitjançant temps de descans o compensació econòmica ordinària, a elecció de l'Ajuntament, i consistirà en el temps dedicat a l'assistència a judici, més el temps de desplaçament.

Per als treballadors que facin el torn nocturn i hagin d'assistir a judici l'endemà següent, la compensació es farà efectiva la nit anterior a aquest per tal de garantir un mínim d'hores de descans (de 22 a 6 hores).

24. Domiciliació i pagament de la nòmina

L'Ajuntament d'Argenton adoptarà les mesures necessàries perquè la nòmina mensual sigui dipositada en banc o caixa cinc dies abans que finalitzi el mes, a fi de poder efectuar puntualment el cobrament del salari abans del seu acabament.

La nòmina s'estendrà en els models oficials o bé substitutius meritats pel treballador degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza, amb lliurament al treballador del duplicat del rebut.

L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador designi.

25. Serveis extraordinaris fora de la jornada normal

Tindran la consideració de gratificació per serveis extraordinaris fora de la jornada normal l'excés de temps treballat sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Conscients les parts de la situació d'atur existent, i amb l'objecte d'afavorir la creació d'ocupació, es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, i en tot cas, la seva realització serà sempre de forma voluntària excepte en els casos de situacions de força major.

Les hores realitzades fora de la jornada habitual que es desenvolupin per necessitats del servei es compensaran mitjançant temps de descans o en el seu cas, mitjançant compensació econòmica, segons l'opció de l'Ajuntament, i d'acord amb el següent barem:

E: hora extraordinària; N: hora extraordinària nocturna i/o festiva

	E	N
Grup A	26,49 EUR	39,75 EUR
Grup A2	19,97 EUR	29,96 EUR
Grup C1	16,18 EUR	24,27 EUR
Grup C2	14,29 EUR	21,17 EUR
Grup AP	11,87 EUR	17,45 EUR

Aquest complement s'incrementarà segons el que preveurà la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici.

Sempre que sigui possible l'Ajuntament comunicarà al treballador el sentit de l'opció abans referida.

El criteri de compensació en descans serà:

- Cada hora extraordinària normal es compensarà amb dues hores de descans.

- Cada hora extraordinària festiva i/o nocturna es compensarà amb tres hores de descans.

En aquests supòsits, tindran caràcter d'acumulables i donaran lloc a la realització d'un dia de festa quan s'assoleix el temps necessari que constitueixi una jornada de treball.

Es poden compensar hores extraordinàries de forma fraccionada mai però en períodes inferior a 30 minuts.

La compensació d'hores extraordinàries es podrà acumular al període de vacances.

El personal laboral només tindrà l'obligació de prestar serveis extraordinaris en els seus dies festius, sempre que necessitis extraordinàries i inexcusables ho motivin.

Generalitat de Catalunya

No es tindran en compte a efectes de duració màxima de la jornada ordinària laboral, ni per el còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries realitzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres o bé altres danys, extraordinaris o urgents, sense perjudici del seu abonament com si fossin hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries es faran efectives a mes vençut.

26. Hores extraordinàries estructurals

Les hores extraordinàries estructurals o de força major, enteses com aquelles necessàries per períodes punta en la prestació del servei públic, absències imprevistes, canvis de torns o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa en la prestació del servei, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment es determinaran en cada cas per acord entre l'Ajuntament d'Argentona i el delegat de personal.

A efectes de la seva concreció i abans de confeccionar els butlletins mensuals de cotització, l'Ajuntament d'Argentona informará a la representació dels treballadors sobre les hores extres que, realitzades durant el mes a cotitzar, s'han de qualificar com estructurals.

27. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any, una en el mes de juny i l'altra en el mes de desembre i el seu import serà el corresponent a les retribucions íntegres mensuals o part proporcional si el temps treballat és inferior als 6 mesos anteriors a la seva acreditació.

La paga extraordinària de juny s'abonarà el dia 15 del mes de juny.

La paga extraordinària de desembre s'abonarà el dia 15 del mes de desembre.

Capítol IV Selecció, formació i promoció professional

28. Plantilla orgànica

S'acorda la contribució dels treballadors, a través dels seus representants legals, en la millora de l'organització, tant del treball com de l'efectivitat i eficàcia del mateix, per l'efecte del qual s'establiran canals de participació que aportaran idees i/o solucions a estudiar per la corporació.

29. Oferta pública d'ocupació

1. En cada exercici pressupostari, les ofertes públiques d'ocupació han d'incloure totes les vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics, segons els límits legals.

2. Totes les places incloses en l'oferta podran ser ofertades prèviament als treballadors de la corporació previ procés de convocatòria de provisió.

3. Amb la finalitat de dotar de personal les plantilles, es poden convocar diverses ofertes públiques d'ocupació parcials en els termes que autoritzi la normativa de la funció pública.

4. Per tal de garantir la màxima adequació

dels candidats, les convocatòries es faran sota els principis d'igualtat, de mèrit, de capacitat i de publicitat.

5. El òrgans de representació del personal negociaran la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

30. Promoció interna

1. L'Ajuntament d'Argentona garantirà la promoció interna de tots els treballadors de forma i manera que els permeti accedir d'una categoria a un altre d'àmbit superior.

2. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pel procediment de concurs-oposició o concurs entre els treballadors que reuneixin els requisits exigits amb caràcter general.

3. El barem de mèrits a aplicar en la fase de concurs serà valorat per la Comissió de Seguiment i Vigilància, que vetllarà pel compliment de la legalitat i la garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

4. Las places que no es proveeixin per promoció interna, bé a causa de declarar deserta la convocatòria o no superar les proves cap persona, es podran proveir aleshores per concurs-oposició lliure.

31. Aportació de documentació per part del treballador

Quan un treballador vulgui participar en una convocatòria de selecció o provisió podrà demanar que l'Ajuntament d'Argentona aporti còpia de la documentació personal i professional per ell presentada en anteriors processos o convocatòries.

Tanmateix l'Ajuntament d'Argentona, aportarà d'ofici certificat acreditatiu del temps de serveis prestats.

32. Selecció del personal laboral

Les places de la plantilla del personal laboral tindran la denominació com pròpies de l'Ajuntament d'Argentona.

Les persones accediran a les places vacants existents a la Plantilla de l'Ajuntament d'Argentona, mitjançant convocatòria pública i pels sistemes selectius de concurs, oposició o concurs - oposició, d'acord amb l'oferta d'ocupació pública.

La contractació del personal interí per ocupar transitòriament llocs de treball vacants a l'organització es regirà per les normes següents:

1.- Modalitat d'interinitat per vacant: Per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció professional per a la cobertura definitiva de la plaça. El personal contractat sota aquesta modalitat, cessarà:

* En el moment en que el treballador aprovat ocupi la plaça definitivament.

* Per reincorporació en el lloc de treball del personal amb dret preferent de reingrés a la plantilla.

* Bé per raons de caràcter organitzatiu que impliquin modificació de la plantilla i, en aquest cas, amb el compliment previ dels requeriments que puguin establir la legislació vigent.

* Per qualsevol de les causes de cessament que contempla l'article 24 del Decret

214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament de personal al servei de les entitats locals de la Generalitat de Catalunya.

2.- Modalitat d'interinitat per substitució: per substituir a un treballador amb dret a reserva de lloc de treball. El personal contractat sota aquesta modalitat cessarà:

* Per incorporació del treballador substituït.

* Pel venciment del termini legal o convencional establert per la seva reincorporació.

* Per l'extinció de la causa que va produir la reserva del lloc de treball o, en el seu cas, per la declaració del titular en situació d'incapacitat permanent.

* Per qualsevol de les causes de cessament que contempla l'article 7 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals de la Generalitat de Catalunya i la resta de normativa aplicable.

33. Accés del personal laboral a processos selectius funcionaris

Els treballadors de l'Ajuntament d'Argentona, podran accedir als processos selectius que es convoquin per proveir qualsevol plaça funcional, si reuneixen les condicions exigides amb les mateixes condicions de mèrits i condicions que els empleats subjectes a la relació funcional. En el cas, que sigui seleccionat passarà a la situació d'excedència per incompatibilitat respecte del seu contracte de treball.

34. Assistència a processos selectius

Al procés selectiu, per a la cobertura de places de forma definitiva, podrà assistir amb veu però sense vot, una persona designada pels òrgans de representació del personal que actuarà en el procés selectiu a títol individual.

35. Període de prova

El personal de nou ingrés, tant amb caràcter laboral temporal com indefinit, ha de superar en cada cas, el termini de prova següents:

Treballadors del grup A1: sis mesos
Treballadors del grup A2: sis mesos
Treballadors del grup C1: tres mesos
Treballadors del grup C2: tres mesos
Treballadors del grup AP: un mesos

Per a treballadors amb contracte de formació per l'Ajuntament d'Argentona, s'establirà un període de prova igual al que marqui la normativa vigent.

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i les mateixes obligacions que els funcionaris en plantilla del mateix grup i la mateixa categoria professional, llevat les que siguin incompatibles amb la seva situació de prova com el dret al càrrec previst a l'article 138.3 del Decret 214/90 de 30 de juliol.

El període de prova restarà interromput en les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, adopció o acolliment i vacances, que afectin al treballador durant aquest període de prova.

Generalitat de Catalunya

El personal que sigui novament contractat (amb caràcter temporal o fix), provenint d'un altre contracte immediatament anterior i que hagi ocupat el mateix lloc de treball, se'ls computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova.

36. Llistes d'espera

Es podran crear llistes d'espera de les persones que hagin superat el procés de selecció i no hagin obtingut plaça, a l'objecte de poder proveir les vacants accidentals o sobrevingudes que, durant un màxim de dos anys es vagin produint. Aquesta llista d'espera quedarà sense efectes si com a conseqüència d'un nou procés selectiu és formés una nova llista d'espera.

Quan a una persona li sigui ofert una plaça d'interí i no l'accepti passarà automàticament al final de la llista d'espera. La resolució que aprovi la llista d'espera serà notificada als aspirants. Transcorregut un màxim de dos anys, la llista caducarà iniciant l'Ajuntament un nou procés selectiu.

37. Organització i mobilitat de lloc de treball

L'Organització del treball en les activitats a que aquest acord es refereix correspondrà a l'Ajuntament d'Argentera. No obstant això la Corporació informará al Delegat de personal sobre els temes que preceptivament ho estableixin les disposicions legals.

La determinació de la mobilitat del personal, dintre dels límits legals, correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament d'Argentera, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, que la faci competitiva i adequada a les necessitats a cobrir.

Les modificacions substancials de les condicions de treball seran discutides i consensuades amb els representants dels treballadors.

38. Perfeccionament i formació professional

L'Ajuntament d'Argentera i l'òrgan de representació dels treballadors, constaten la necessitat d'oferir al ciutadà un servei cada vegada millor i de qualitat i consideren la formació professional com una de les eines més determinants per aconseguir aquest objectiu.

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

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

La formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retribu-

tius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

L'Ajuntament donarà trasllat a l'Òrgan de Representació dels Treballadors, de tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin tant els diaris oficials, com la informació que arribi per altres mitjans i que siguin d'interès per al col·lectiu d'empleats.

Dins d'aquest context, i per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació del present Acord s'estableix:

1. Formació interna

1.1. Anualment, la Corporació, segons les seves possibilitats i mitjans, realitzarà l'anàlisi de les necessitats de formació professional del seu personal dins del projecte global dels recursos humans i de l'esquema organitzatiu. En aquell treball participarà la representació del personal.

1.2. Els plans de formació que puguin elaborar-se podran finançar-se, a més a més de la corresponent partida pressupostària, mitjançant altres fonts de finançament.

1.3. La Corporació directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, organitzarà els cursos que s'estableixin en el pla anual de formació.

1.4. La selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'empresa s'establirà de comú acord entre la Corporació i la representació del personal.

1.5. L'assistència a aquests cursos és obligatòria i es considerarà com a treball efectiu.

2. Formació externa

El personal inclòs en l'àmbit del present Acord, tindrà dret a que se'l faciliti, segons les necessitats del servei, el següent:

a) Preferència per escollir un torn de treball quan faci amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut, en centres oficials o homologats.

b) L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió d'un permís sense sou de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un mes. Aquest apartat resta limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament del lloc de treball.

c) La facilitació de l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració Pública o concertats amb aquesta. En qualsevol cas, sempre suposarà la recuperació de la jornada.

39. Funcionarització

L'Ajuntament d'Argentera, amb negociació prèvia amb l'Òrgan de Representació dels Treballadors i dins del marc de la negociació col·lectiva, definirà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que hagin de ser exercits per personal funcionari, d'acord amb el que disposa la Llei 23/1988, de 28 de juny, i amb la finalitat que puguin participar en les proves selectives d'accés als cossos i escales als quals s'adscriu aquest

llocs.

Als processos de funcionarització que es poguessin establir se'ls aplicaran com a mínim els següents criteris:

a) Les proves seran adequades al nivell professional del cos o escala corresponent.

b) Com a norma general, les convocatòries es faran de manera sectorialitzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de dur a terme en l'àrea d'activitat corresponent.

c) Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per presentar-se a les proves en condicions idònies.

En el marc de la mesa de negociació es podran establir criteris puntuals per l'Administració del procés sobre la funcionarització.

Capítol V. Permisos i llicències

40. Sol·licitud de permisos i llicències

Els permisos es sol·licitaran amb l'antelació suficient, mitjançant un imprès establert a aquest efecte. Si la causa és un fet imprevisible en el moment en què es produeixi (malaltia, naixement, defunció, accident, etc.) es comunicarà el més aviat possible al superior immediat perquè ho posi en coneixement del departament de personal. En qualsevol moment es podrà demanar a l'interessat el justificant que demostrï l'existència de la causa que va originar el permís.

41. Dies d'assumptes propis

El personal afectat per aquest pacte podrà disposar de 9 dies de permís a l'any per assumptes personals sense justificació. Aquests seran realitzats en les dates que decideixin els treballadors subordinat a les necessitats del servei.

El termini per gaudir del permís dels 9 dies d'assumptes propis fineix el 31 de gener de l'any següent.

El termini per gaudir dels dies addicionals d'assumptes propis (aquests són els que assenyalava l'art. 48.2 de l'EBEP i els dies de compensació que poden sortir anualment segons el calendari laboral), fineixen el 31 de desembre de l'any en curs.

42. Permisos

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

Permis per matrimoni

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

2. En el cas de les unions estables de parella, el desplegament reglamentari d'aquesta llei ha d'establir mecanismes amb efectes equivalents als de permís.

Permis per matrimoni d'un familiar

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 (avis, nets, o germans). Aquest

Generalitat de Catalunya

permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Permis per maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en 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.

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

3. 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.

4. 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 prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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

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

bles al primer progenitor o progenitora.

Permis per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat 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 i a quinze dies si en són tres o més.

Permis de paternitat

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

2. 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.

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

Permis per lactància

1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

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

Permis per a atendre fills prematurs

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

Període de vacances

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats

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

Permis prenatal

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

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

Permis per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

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

Permis sense retribució per a atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Permisos per situacions de violència de gènere

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

Permisos de flexibilitat horària (sense recuperar el temps)

Es podrà sol·licitar els temps necessaris per assistir a visites mèdiques en hores de feina tant de caràcter propi com de familiars fins al primer grau.

Així mateix, es concedeix el temps necessari per a l'assistència a enterraments de

Generalitat de Catalunya

familiars, familiars de companys de feina o dels mateixos companys, si les necessitats del servei ho fan possible.

Permís sense remuneració

Es podran gaudir de permisos sense dret a cap classe de remuneració per a la realització d'afers particulars per un període anual màxim de 90 dies.

Permís per trasllat de domicili

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

Permís per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i/o personal

Per temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Permís per concursar a exàmens finals en centres oficials

Per d'1 dia per a exàmens finals en centres oficials. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

Permís d'absència per indisposició

Es pot concedir permís per patir una malaltia lleu o passatgera.

Fins a 2 faltes d'indisposició durant l'any, no cal justificació.

A partir de la tercera falta (inclosa la tercera)

Documents per a la justificació:

a) Justificant mèdic emès pel metge de capçalera o facultatiu acreditat.

b) Mitjançant la corresponent baixa mèdica (IT).

Els justificants caldrà entregar-los directament a rhe, l'endemà mateix o com a màxim dins els 3 dies següents a què es produeixi l'esmentada incidència.

43. Llicències

1. Es pot concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador i presta serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

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

3. Per raó de matrimoni o unió de fet, l'empleat té dret a una llicència de quinze dies. En el segon cas s'haurà de justificar el permís mitjançant certificat expedat per l'Ajuntament corresponent, en el qual consti la data d'inscripció de cada membre de la parella en el domicili actual. A aquests efectes, la

data d'inici de la convivència tindrà la mateixa consideració que la del matrimoni.

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

D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat. Així mateix, els permisos i llicències abans esmentats esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en l'endemig un cap de setmana, dies de descans intersemanals o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes personals.

La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al començament del mateix. Si no fos possible, en el termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

44. Limitacions al seu gaudiment

Els permisos i llicències han de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els motivin.

Així mateix, els permisos, llicències i excedències esgotaran la seva vigència amb independència de que s'escaigui en mig un cap de setmana, dies de descans intersemanal, o dies festius del calendari laboral o personal.

La no incorporació del treballador amb reserva de plaça en el termini legal donarà lloc a les conseqüències previstes legalment.

45. Excedències

Les excedències es sol·licitaran amb l'antelació suficient, mitjançant instància presentada al Registre General.

1) Excedència per cura de fills

Els treballadors tindran dret a una excedència amb dret a reingrés, per un període no superior a tres anys, per tenir cura d'un fill, natural o adoptiu, a comptar des de la data del naixement d'aquest.

Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi a la que es venia gaudint. En el cas que el pare i la mare treballin només un d'ells pot exercir el dret.

En el període durant el qual el treballador es trobi en aquesta situació d'excedència, serà computables a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació.

El reingrés haurà de ser sol·licitat un mes abans de la finalització de l'excedència.

Forma d'acreditar-ho: mitjançant llibre de família o document d'adopció que acrediti l'edat del menor i certificat del pare/mare

que acrediti que treballa i no gaudeix d'aquest dret.

La concessió d'aquest dret, està condicionat al fet que el treballador no realitzi cap altra activitat ni pretengui realitzar-la mentre estigui en aquesta situació que pugui impedir o menyscarbar-ne la cura del fill menor.

2) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

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

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

3. 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 el cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

3) Excedència per interès particular

El treballador, amb contracte laboral fix i que porti com a mínim dos anys treballant a l'Ajuntament, tindrà dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària, la durada acumulada d'aquesta no pot excedir en cap cas de dos anys.

Aquest dret podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han passat quatre anys des del final de l'anterior excedència.

El reingrés haurà de ser sol·licitat un mes abans de la finalització de l'excedència.

La reserva del lloc de treball durant el primer any de les excedències regulades en el primer apartat només seran d'aplicació durant el primer any transcorregut aquest període l'Ajuntament només facilitarà un lloc de treball d'igual nivell i retribució.

El que es regula en aquest apartat s'entén sense perjudici del que regula la normativa laboral.

El personal funcionari es regularà pel que disposa la normativa de la funció pública vigent.

4) Excedències forçoses

L'excedència forçosa es regularà pel que disposa la normativa vigent.

5) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

Quan el cònjuge o convivent hagi de residir en un altre municipi per haver obtingut un lloc de treball estable.

No computa a efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Generalitat de Catalunya

No és d'aplicació al personal interí.

5) Excedència voluntària per violència de gènere

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sense perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

46. Reduccions de jornada

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

Màxim d'un terç de la jornada de treball:

* Per tenir cura d'un fill o filla sempre que es tingui la guarda legal i el pare i la mare treballin, els dos progenitors treballin. 100% retribucions.

Durada màxima d'un any a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, acolliment o adopció. En cas que s'hagi gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció es computa de manera consecutiva a partir de la finalització d'aquest.

Es dona el mateix tractament en els casos d'adopció o acolliment, tant permanent com preadoptiu o simple (en aquest cas amb durada no inferior a 1 any).

Possibilitat compactació de jornada, en jornades consecutives senceres, segons necessitats del servei. (Instrucció 1/2007 de l'ICS).

El treballador ha d'especificar l'horari i es pot acumular a la lactància.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en cas de part, adopció o acolliment múltiple, ni per cap altre supòsit.

És incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que han de restar suspeses, d'ofici, fins a la finalització de la situació.

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públic o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per 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.

Reducció de la 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 aquesta llei 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 retribu-

ció, 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.

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

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al 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 impedeixi ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

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

Capítol VI. Acció social

47. Avançament a compte de la nòmina mensual

Els treballadors podran demanar, prèvia sol·licitud, quantitats a compte del salari mensual meritat. Aquests avançaments es regularitzaran a final de mes en la nòmina.

La concessió d'aquest avançament, no tindrà caràcter de periodicitat mensual podent-se negar si es demana reiteradament.

48. Bestretes

Es podrà concedir als treballadors de l'Ajuntament d'Argentona, una bestreta sense interès a compte de les retribucions a percebre.

Les bestretes les tramitarà el Departament de personal.

S'estableix la quantitat de 6.000 EUR, destinades a proporcionar bestretes al personal que ho sol·liciti atenent les prioritats següents:

A) Malaltia greu, pròpia o de familiar a càrrec seu, que ocasioni despeses extraordinàries ineludibles.

B) Sinistre en el seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.

C) Defunció del cònjuge o fills.

L'import màxim de la bestreta a sol·licitar serà de 1.800 EUR.

La devolució de l'esmentada bestreta, es podrà realitzar mitjançant 14 mensualitats.

No es podrà demanar una bestreta sense haver amortitzat l'anterior, si és el cas.

L'Ajuntament es compromet a reintegrar a la partida destinada a bestretes l'import que mensualment retengui als treballadors.

Si el treballador deixa la condició d'empleat al servei de l'Ajuntament d'Argentona, abans del cessament haurà de reintegrar les quantitats pendents de liquidar i en tot cas es deduirà de la quitança. Els treballadors temporals només podran percebre bestretes en els límits que sigui possible la seva devolució.

El Departament de personal, haurà de donar resposta a la sol·licitud de bestreta en un termini raonable.

49. Ajuts per natalitat

S'estableix una aportació de 200 EUR pel naixement o adopció de cada fill/a.

50. Subvenció per discapacitat

La subvenció per treballadors pares de fills disminuïts físics o psíquics serà de 124,24 EUR/mes, per cada fill que convisqui amb els seus pares o tutors. Aquesta quantia s'actualitzarà anualment segons el que determini la llei de pressupostos generals de l'estat per cada exercici.

Pel cobrament d'aquesta subvenció, deurà acreditar-se que la discapacitat ha estat reconeguda pel ICASS i que el fill disminuït està a càrrec del causant i conviu amb ell.

51. Indemnització per mort o invalidesa absoluta en acte de servei

Per tal de garantir les contingències de mort o invalidesa absoluta en acte de servei, l'Ajuntament subscriurà una pòlissa d'assegurances en la qual es prevegin les següents indemnitzacions: Vint-i-set mil quaranta sis EUR en cas d'invalidesa absoluta o mort.

Els familiars a favor dels quals neix l'esmentada prestació, hauran de sol·licitar-ho mitjançant instància presentada al Registre General i la percebran pel següent ordre de substitució:

1.- El cònjuge o persona que convisqui com a parella de fet.

2.- Els fills.

3.- Els pares.

A la instància, caldrà acreditar documentalment el parentiu amb el difunt, d'aquells familiars que tinguin millor dret. En el cas de parelles de fet, caldrà adjuntar el certificat del padró que acrediti una convivència mínima d'un any amb el difunt/a anterior a la data del decés.

Transcorregut un any des de la mort del treballador, sense que s'hagi demanat pels familiars, prescriurà el dret de la seva sol·licitud i percepció.

Si el treballador mort en l'acte de servei deixés orfes menors d'edat, la indemnització s'ampliarà fins a 31.500 EUR.

52. Ajuda per llibres escolars o universitaris

El personal de l'Ajuntament d'Argentona rebrà la quantitat de 150 EUR per fill, originat per la despesa de l'adquisició de llibres i material d'ús escolar o universitaris prèvia sol·licitud per registre general.

La sol·licitud s'haurà de fer efectiva abans del 15 de novembre.

Caldrà adjuntar la documentació següent:

- de 3 a 17 anys complets (ambdós inclosos) del fill. - fotocòpia llibre de família.

- de 18 a 21 anys complets (ambdós inclosos) del fill. - fotocòpia llibre de família més certificat de convivència.

- més de 21 anys del fill: fotocòpia del llibre de família, certificat de convivència més certificat de minusvàlua.

No tindrán dret a l'ajut per llibres els treballadors amb fills menors de 3 anys.

L'ajut es pagarà el mes de gener i es comptabilitzarà anualment de gener a desembre.

Les situacions que tenen dret a l'ajut són les següents:

Personal funcionari

Generalitat de Catalunya

Funcionaris de carrera

Es tindrà dret a percebre, l'ajuda per llibres escolars o universitaris, en proporció al temps transcorregut des de la presa de possessió quan aquest temps sigui inferior a un any. Es permet acumular el règim aplicable a relacions anteriors sempre i quan no hi hagi hagut trencament del vincle contractual.

Personal interí

En via d'urgència (relació de 3 mesos de durada) no tenen dret a l'ajut per llibres.

Procedents d'una llista d'espera oficial, tindran dret a percebre, l'ajuda per llibres escolars o universitaris, en proporció al temps transcorregut des de la presa de possessió i quan aquest temps sigui inferior a un any. Es permet acumular el règim aplicable a relacions anteriors sempre i quan no hi hagi hagut trencament del vincle contractual.

Personal en comissió de servei

Tindran dret a percebre, l'ajuda per llibres escolars o universitaris, en proporció al temps transcorregut des de la presa de possessió i quan aquest temps sigui inferior a un any. Es permet acumular el règim aplicable a relacions anteriors sempre i quan no hi hagi hagut trencament del vincle contractual.

Personal laboral

Personal laboral fix

Tindran dret al 100% de l'ajuda per llibres escolar o universitaris en quantitat proporcional a la data d'inici de la relació laboral quan aquest temps sigui inferior a un any. Es permet acumular el règim aplicable a relacions anteriors sempre i quan no hi hagi hagut trencament del vincle contractual.

Personal laboral de durada determinada

Tindrà dret a sol·licitar l'ajut per llibres escolars o universitaris en els supòsits següents:

Contracte de durada determinada (obra o servei, acumulació de tasques) que tingui una durada superior a 6 mesos, l'ajut es percebrà en proporció al temps treballat. Es permet acumular contractes de relacions anteriors sempre que no hi hagi hagut trencament del vincle contractual.

Contracte d'interinitat, procedents d'una llista d'espera oficial durant el període indeterminat en què es resolgui el procés de selecció per a la cobertura definitiva de la plaça; tindran dret a la part proporcional en relació a la data d'inici de la relació laboral quan aquest temps sigui inferior a un any. Es permet acumular el règim aplicable a relacions anteriors sempre i quan no hi hagi hagut trencament del vincle contractual.

Personal AODL tindran dret a la part proporcional en relació a la data d'inici de la relació laboral quan aquest temps sigui inferior a un any. Es permet acumular el règim aplicable a relacions anteriors sempre i quan no hi hagi hagut trencament del vincle contractual.

Talles d'ocupació, filons d'ocupació i plans d'ocupació, no tindran dret a percebre l'ajut de llibres.

Personal en excedència voluntària

En cas de prestar serveis fora de la corporació, tindrà dret a la part proporcional al temps treballat en aquell anualitat a la corporació.

En cas de seguir prestant serveis en la pròpia corporació amb una altra relació laboral, tindran dret al 100% de l'ajuda per llibres escolars o universitaris en quantitat proporcional a la data d'inici de la relació laboral. Es permet acumular el règim aplicable a relacions anteriors sempre i quan no hi hagi hagut trencament del vincle contractual.

53. Complement econòmic en supòsits de baixes per incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral, accident laboral o malaltia professional degudament autoritzada per la Seguretat Social o la mútua i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'Ajuntament abonarà als treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord el 100% dels salari real durant el període de baixa, amb el límit de la baixa en què aquest passi a la incapacitat permanent o hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per estar en la situació d'incapacitat temporal.

54. Pla de pensions

S'estendrà a tots els treballadors, fixos i funcionaris de carrera, el mateix Pla de pensions que actualment hi ha vigent.

55. Assessoria i assistència jurídica

El personal afectat per aquest Conveni, té dret a l'assessoria, a l'assistència i a la defensa jurídica, necessària per qualsevol assumpte de caire judicial derivat de l'exercici de les seves funcions, llevat del cas que ho sigui com a resultat d'actuacions negligents o doloses. L'Ajuntament es farà càrrec del pagament dels costos judicials que se'n derivin.

L'esmentada assessoria i assistència la proporcionarà l'Ajuntament en la forma i pels mitjans que considera més convenients.

L'Ajuntament garantirà tanmateix la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, inclosos les fiances i costos judicials, llevat que el responsable sigui condemnat per actuacions negligents o doloses.

56. Assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament d'Argentonà es farà càrrec per sí mateix o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances realitzada a l'efecte de la Responsabilitat Civil de tots els treballadors de l'Ajuntament en el desenvolupament de les funcions que tingui assignades, ja sigui dins o fora del centre de treball.

Es trametrà fotocòpia al Delegat de personal.

57. Defensa dels treballadors

Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits per l'Ajuntament davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, difamació i, en

general, davant de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

Tot treballador podrà donar compte per escrit, per ell mateix o mitjançant els seus representants dels actes indicats anteriorment.

58. Acreditació i identificació del personal

L'Ajuntament proporcionarà a tot el personal subjecte a aquest conveni una credencial, targeta identificativa o carnet professional, indicant la categoria i el càrrec, amb la qual pugui acreditar davant de ciutadans, entitats, o organismes la seva condició d'empleats de l'Ajuntament d'Argentonà.

59. Jubilació

La jubilació dels funcionaris inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni Col·lectiu s'estableix obligatòriament als 65 anys d'edat.

L'edat de jubilació establerta en el paràgraf anterior es considera sense perjudici que tot treballador pugui completar els períodes de manca per a la seva jubilació. En aquests casos, la jubilació obligatòria es produirà quan el treballador assoleixi els períodes de manca per causar dret a la pensió de jubilació.

L'anterior redactat serà d'aplicació sempre que no s'incompleixi la normativa legal que en cada moment sigui aplicable.

60. Intençiu a la jubilació voluntària anticipada

El personal que es jubili tant de forma voluntària anticipada com obligatòria percebrà una gratificació d'una mensualitat corrent.

A petició del treballador el Departament de Personal l'informarà de la pensió de jubilació aproximada que percebria en el cas de jubilar-se en la data concreta que proposi.

Si el treballador decideix jubilar-se haurà de demanar-ho per escrit, mitjançant un imprès que se li facilitarà, i tindrà dret a que el Departament de Personal li gestioni gratuïtament tant la jubilació com el reconeixement de la seva nova situació de pensionista en la cartilla mèdica de la Seguretat Social.

Capítol VII. Seguretat i salut laboral

61. Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:

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

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

c) Vigilar la seva salut intentant detectar

Generalitat de Catalunya

precoçment possibles mals originats pels riscos als què està exposat.

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

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

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

2. La Corporació haurà de:

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

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

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

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

c) Revisar del pla de prevenció, salut i seguretat. Establir, si cal, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

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

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

62. Comitè de seguretat i salut.

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament. Així mateix, les seccions sindicals legalment constituïdes tindran presència en aquest comitè amb un delegat sense vot.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.

b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborals, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la Corporació les mesures que cal prendre en cada cas.

d) Promoure en la Corporació l'observació de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.

f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

a) Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar als treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Ser consultats, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit la seva posició, en cas de no assumir l'opinió expressada.

d) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

e) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

g) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

i) Avaluació de riscos de psicosocials.

Per tal de realitzar les seves funcions, els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol VII d'aquest conveni.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de pre-

venció de la Corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

63. Normes de funcionament del comitè de seguretat i salut

Les normes de funcionament del Comitè de Seguretat i Salut seran determinades de manera conjunta i tindran la finalitat d'aplicar, objectivament i amb rigor, el contingut de la Llei de Riscos Laborals i normativa concordant.

S'aixecarà acta de cada reunió ordinària i extraordinària, en la que quedaran recollits els acords i decisions adoptats, aquesta acta serà signada per les parts abans de l'inici de la següent reunió.

En aquesta acta es reflectirà, si s'escau, el resultat de qualsevol visita o inspecció que s'hagi fet a les instal·lacions i edificis municipals.

Els membres del Comitè de Seguretat i Salut, disposaran del temps necessari, considerat com de treball efectiu a tots els efectes, per al desenvolupament de les tasques relacionades amb el mateix, incloent de forma especial l'assistència a cursos de formació en seguretat i salut en el treball.

Tindran la consideració de treball efectiu les hores de reunió, les visites i inspeccions, l'assistència als cursos de formació, i d'altres que així s'acordi.

64. Reconeixement mèdic

Anualment, la Corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador/a.

La Corporació donarà coneixement previ al Comitè de Salut del tipus de proves a realitzar.

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

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

L'informe de la revisió mèdica serà enviat en exemplar únic des de la mútua de referència al domicili particular del treballador.

65. Farmaciola

Els centres de treball municipals disposaran de farmaciola de primers auxilis amb el material necessari i indispensable per poder atendre les cures d'urgència que, eventualment, poguessin produir-se amb les lògiques limitacions.

Aquestes farmaciolses seran per l'ús del personal que presti els seus serveis al centre de treball i per les persones que el visitin. Les entitats esportives, culturals i educatives que gaudeixin de l'ús de les instal·lacions municipals, tindran l'obligació de tenir la seva pròpia farmaciola, només en casos excepcionals podran demanar l'assistència de la farmaciola de l'Ajuntament.

L'Ajuntament sol·licitarà, a la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de

Generalitat de Catalunya

la Seguretat Social, tant l'aportació de les farmàcies per a cada centre de treball com la reposició de les mateixes i els seus elements sanitaris.

66. Adaptació o canvi de lloc de treball

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 08 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 05 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida laboral i familiar de les persones treballadores, l'Ajuntament d'Argentona garantirà la protecció de la salut d'aquestes, que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar al treballador l'exercici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar del seu mateix grup o categoria professional, sempre i quan el treballador reuneixi els requisits per a proveir aquest lloc de treball.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema comportarà un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Ajuntament d'Argentona, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

En tots els supòsits serà necessari l'informe previ del Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament d'Argentona, el qual haurà de ser emès en el termini màxim de 30 dies.

El treballador percebrà les retribucions del lloc que desenvolupava, llevat dels complements de lloc de treball que percebrà els corresponents al nou lloc.

Quan es manifesti, amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la Mútua, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a un treballador/a, aquest serà traslladat/a a petició seva, sempre que sigui possible, atenent a les possibilitats organitzatives a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

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

67. Protecció de l'embaràs

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

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o

del nadó, segons certificat mèdic emès

pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

A partir de la vigència de l'Acord l'Ajuntament d'Argentona aplicarà a tots els treballadors i treballadores d'aquest Ajuntament allò que disposa la Llei 8/2006 referent a la vida familiar.

68 Assetjament sexual

68. 1.- L'assetjament sexual i/o la violència en el treball fa referència a la conducta abusiva exercida en el lloc de treball, tant per superiors jeràrquics com per iguals companys de lloc de treball, sense el consentiment de la persona que pateix, de forma que crea un ambient laboral intimidador, hostil i humil·liant per a la víctima i posa en perill el seu lloc de treball o en condiciona la seva carrera professional. Com a principi bàsic definitori, l'assetjament sexual consisteix en la conducta sexual o altres comportaments basats en els sexe que afecten a la dignitat de la persona, a així com comportaments físics, verbals o no verbals, indesitjables per a la persona que els suporta sota coacció d'una o més persones, de dites accions.

68. 2.- L'Ajuntament d'Argentona, així com els Delegats de prevenció de salut i seguretat en el treball i la Comissió de seguretat i salut, posaran tots els mitjans i esforços necessaris als seu abast i buscaran el recolzament i assessorament més ampli possible amb altres administracions (Generalitat, Diputació, etc) i l'empresa aliena contractada en matèria de PRL, per a que no es produeixi cap conducta d'assetjament sexual o que atempti contra la llibertat sexual d'una persona.

68.3.- Per a la víctima, els efectes principals són:

a) Obstacle a la integració adequada al món laboral.

b) Estrès amb trastorns físics i/o emocionals, ansietat i depressió, etc.

c) Disminució i pèrdua d'autoestima

d) Repercussions en l'àmbit familiar, social, etc.

- Per a l'Ajuntament:

a) Un clima inadequat, que redueix la productivitat.

b) És causa d'absentisme, de baixes temporals i definitives.

c) Efectes negatius sobre els treballadors/es, per als que són testimonis o bé tenen por a les represàlies.

d) Afecta directament la rendibilitat, la imatge i la credibilitat de l'ajuntament com a institució pública i garant dels drets i llibertats dels ciutadans.

69 Assetjament moral i psicològic (mobbing)

69.1.- L'assetjament moral i psicològic es defineix com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva, tant dels superiors jeràrquics com dels propis companys del grup laboral o d'altres àrees, sobre una altra persona/a mitjançant gestos, paraules, comportaments i actitud, de manera sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat o intermitent, amb la finalitat de

destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de les seves tasques funcionals encarregades al seu lloc de treball, fer-li el buit, etc. amb finalitat d'aconseguir l'abandonament dels seu lloc de treball. En aquest sentit, són causes de mobbing els atacs a la vida privada, atacs mitjançant aïllament social, agressions verbals, com cridar, insultar, criticar permanentment i negativament el treball d'aquesta persona, canvis arbitraris d'ubicació del lloc de treball amb separació de la resta de companys, menyspreu de les seves decisions i/o observacions, etc. Els efectes del mobbing són els mateixos de l'article anterior referent a l'assetjament sexual, entre d'altres de més que es puguin imputar i es recullen en la jurisprudència corresponent.

69.2.- L'Ajuntament d'Argentona, així com els Delegats de prevenció de salut i seguretat en el treball i la Comissió de seguretat i salut, posaran tots els mitjans i esforços necessaris als seu abast i buscaran el recolzament i assessorament més ampli possible amb altres administracions (Generalitat, Diputació, etc) i l'empresa aliena contractada en matèria de PRL, per a que no es produeixi cap conducta d'assetjament moral i psicològic.

69.3.- Les malalties provocades i/o derivades dels esmentats assaïments són considerades com a risc professional, per tant, reconegudes com accidents de treballs.

Capítol VIII. Drets sindicals

70. Representació col·lectiva

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels empleats públics, a la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

71. Seccions sindicals

Les seccions sindicals dels sindicats que acreditin tenir una representació mínima del 10% dels empleats públics, podran designar un delegat al qual se li reconeixeran els drets i obligacions recollides a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. Atès el número d'empleats públics a l'Ajuntament d'Argentona, inferior a 250, el reconeixement anterior en cap cas comprendrà crèdit horari algú. Sí que podran assistir a totes les reunions que es celebrin entre la Corporació i la representació col·lectiva amb veu però sense vot.

La Corporació, a petició de l'interessat, descomptarà de la nòmina mensual de l'empleat la quota sindical, que s'ingressarà directament a la central sindical respectiva.

Podrà fer-se ús d'un tauler d'anuncis conjunta amb els representants legals dels empleats.

72. Facultats de la representació col·lectiva

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties facultats següents:

a) No es comptabilitzaran com hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de conveni.

b) La Corporació facilitarà a la representació del personal i a les Seccions Sindicals els

Generalitat de Catalunya

mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.

c) Tots els membres de la representació del personal disposaran de les 20 hores mensuals que estableixen les disposicions vigents per exercir les seves funcions. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.

d) Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.

e) Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients sancionadors.

Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors.

73. Competència i representació col·lectiva

A més a més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les següents competències:

a) Els delegats de personal tindran dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que impliquin modificació del règim jurídic dels empleats.

b) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

c) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació.

d) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

e) Rebre informació sobre l'oferta d'ocupació pública.

74. Assemblees

L'Ajuntament facilitarà la celebració d'assemblees de treballadors, posant a la seva disposició els locals adequats quan ho sol·licitin amb una antelació mínima de 48 hores. Es compliran els requisits que puguin establir les disposicions que regulen en cada moment aquestes assemblees.

75. Local sindical

L'Ajuntament posarà a disposició dels delegats de personal un local adequat en el qual el/els representants dels funcionaris puguin reunir-se i guardar els seus arxius.

76. Tauler d'anuncis

L'Ajuntament posarà a disposició pels treballadors de l'ajuntament els taulers d'anuncis necessaris per col·locar els avisos i les comunicacions que es considerin pertinents.

Aquests taulers s'han d'instal·lar en llocs clarament visibles per assegurar que la informació arribi als treballadors fàcilment.

S'intentarà posar els taulers d'anuncis a la totalitat de centres de treball.

77. Reunions amb l'ajuntament d'argentona

S'estableixen reunions periòdiques entre

l'Ajuntament i els delegats de personal amb la finalitat d'intercanviar impressions sobre el funcionament dels diferents grups de treball que constitueixen el personal laboral. Això amb independència dels aspectes puntuals que sigui necessari tractar amb els responsables de personal.

78. Preavis

El personal que vulgui causar baixa voluntària a l'Ajuntament haurà de comunicar-ho amb l'antelació mínima següent:

Treballadors adscrits al grup A1: un mes

Treballadors adscrits al grup A2: un mes

Treballadors adscrits al grup C1: un mes

Treballadors adscrits al grup C2: Dues setmanes

Treballadors adscrits al grup AP: Una setmana

La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit, el qual ha de ser signat pel treballador per duplicat, i se n'hi retornarà un exemplar amb l'acusament de rebuda.

Un cop fet el preavís amb l'antelació indicada l'Ajuntament li donarà trasllat d'una proposta de quitança.

L'incompliment del termini de preavís comportarà una deducció en la liquidació que equivaldrà a la remuneració corresponent als dies en què s'hagi deixat de preavís.

Els anteriors preavis podran no ser d'aplicació si el treballador s'ha d'incorporar obligatòriament en un altra administració pública.

79. Incompatibilitats

El règim d'incompatibilitats del personal al servei de l'Ajuntament d'Argentona és el que estableix amb caràcter general per a la funció pública la normativa vigent en cada moment.

No podrà portar-se a terme cap altra activitat compatible sense la prèvia declaració de compatibilitat.

80. Roba de treball i uniformes, complements, material i altres

L'Ajuntament ha de proporcionar de forma ràpida el material, mobiliari i el vestuari adequat i indispensable per al bon funcionament dels diferents serveis, així mateix, assegurarà en el moment que sigui necessari la seva renovació.

L'Ajuntament garantirà una uniformitat digna i suficient per aquells treballadors que necessitin portar uniforme o roba de treball en la prestació del servei durant la jornada laboral.

L'Ajuntament els hi facilitarà un equip de roba/uniforme adequat per temporada (estiu/hivern), i segons les tasques que realitzi, el calçat adient i altre material necessari.

La composició és la que figura a l'annex 1, per cada categoria professional, que podrà ser canviat o ampliat segon siguin les necessitats.

Tota la roba portarà l'escut i el nom de l'Ajuntament d'Argentona, i és obligació del treballador dur-lo posat durant la jornada laboral.

Cada persona serà responsable de la roba que se li doni, i tindrà l'obligació de mantenir-la en bon estat, vigilat el seu manteniment.

Fora de l'horari de treball no es podrà utilitzar aquesta roba.

L'Ajuntament d'Argentona facilitarà un lloc apropiat amb dutxes i armaris, amb destí al personal per que pugui canviar-se i rentar-se en els diferents centres de treball.

Aquests vestidors s'adaptaran a les condicions establertes en la normativa vigent.

Capítol IX. Pla d'igualtat

Article 82. Pla d'igualtat

De conformitat amb la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les parts signants d'aquest Conveni acorden l'aplicació del Pla d'igualtat que es detalla a l'Annex 2, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública i, en particular, en:

- * L'accés
- * La formació
- * La promoció professional
- * Les condicions de treball
- * L'ordenació del temps de treball, i
- * La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i, especialment, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Disposició addicional primera

Amb dues parts acorden que a la negociació del proper conveni col·lectiu el SIEM mitjà en el que es trobi enquadrat l'Ajuntament d'Argentona serà el punt de referència en matèria retributiva.

Disposició addicional segona

L'Ajuntament d'Argentona estudiarà pel proper conveni col·lectiu la implantació d'un sistema de carrera administrativa que permeti la progressió del treballador dintre del mateix grup professional.

Disposició addicional tercera

Les normes contingudes en el present Conveni Col·lectiu regularan les relacions entre l'Ajuntament d'Argentona i el seus treballadors amb caràcter preferent i prioritari.

Qualsevol modificació de l'estructura retributiva del personal precisarà d'acord amb la representació dels treballadors, que serà incorporat al contingut normatiu del present conveni.

Disposició addicional quarta

Del present Conveni Col·lectiu es realitzarà una publicació amb l'escut municipal de l'Ajuntament d'Argentona, d'una tirada necessària per a ésser distribuït entre tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu.

Annex 1

Roba de treball. Personal laboral

A tots els treballadors que ingressin a la plantilla de l'Ajuntament d'Argentona amb contracte indefinit o mitjançant contracte

Generalitat de Catalunya

temporal de duració superior a 6 mesos, li seran lliurades les peces de roba adequades i usuals a l'àrea en que es trobin destinats.

En cas que la roba resulti malmesa per causa del treball, es farà lliurament de la peça corresponent, prèvia sol·licitud, amb l'informe favorable del cap o tècnic responsable i entrega de la peça deteriorada.

Les peces, en funció de la temporada, s'hauran de lliurar amb anterioritat a les següents dates: 15 de setembre pel que fa a la roba d'hivern i el 15 d'abril pel que fa a la roba d'estiu.

En tot moment i des del mateix moment d'ingrés a l'Ajuntament d'Argentona, tot treballador sigui fix o temporal de durada superior a 6 mesos, rebrà els elements materials i roba de seguretat necessària pel desenvolupament de l'activitat.

Excepcionalment, podran lliurar-se als treballadors les peces de roba amb anterioritat a les dades previstes, o bé reposar-les en cas que resultin malmeses per causa del treball.

En qualsevol cas, abans de procedir a l'adquisició de la roba de treball, es consultarà a la representació del personal, sobre la qualitat i les característiques de la mateixa, podent determinar l'adquisició d'una altra de superior qualitat.

En tot cas, respectant el pressupost assignat a cada treballador en concepte de vestuari, l'interessat podrà escollir quines peces de roba li són necessàries.

Relació de vestuari del personal laboral

Conserges d'escola, edificis municipals i esports

Estiu:

- Camisa blau cel amb 1 butxaca, amb anagrama.
- Polo blau marí, amb anagrama.
- Samarreta blau marí, amb anagrama.
- Mono blau marí, amb anagrama.
- Pantaló blau marí de pines.
- Pantaló blau marí multibutxaca.
- Guardapols blau marí, amb anagrama.
- Xandall blau marí, amb anagrama.
- Armilla reflectant, amb anagrama.
- Armilla blau marí, amb anagrama.
- Bamba o sabata de seguretat.
- Gorra amb visera, amb anagrama.
- Americana, amb anagrama

Hivern:

- Jaqueta blau marí, amb anagrama. (vespa-marcelino).
- Camisa blau cel amb 1 butxaca, amb anagrama.
- Pantaló blau marí de pines.
- Pantaló blau marí multibutxaca.
- Guardapols blau marí, amb anagrama.
- Jersei blau marí amb coll de punxa, amb anagrama.
- Jersei reforçat de coll rodó o amb cremallera, amb anagrama (espalltes i colzes).
- Polo blau marí, amb anagrama.
- Anorac blau marí, amb anagrama.
- Xubasquero, amb anagrama.
- Armilla blau marí, amb anagrama.
- Americana, amb anagrama

- Impermeable, amb anagrama (de jardiner).

- Bota d'aigua.

- Bamba o bota de seguretat.

- Xandall blau marí amb anagrama

Personal de les brigades municipals

Estiu:

2 camises de màniga curta blau marí, amb 2 butxaques amb anagrama.

2 samarretes de màniga curta blau marí, amb anagrama.

2 pantalons llargs blau marí d'estiu.

1 parell de botes.

Hivern:

2 camises de màniga llarga blau marí, amb 2 butxaques amb anagrama.

2 pantalons llargs blau marí d'hivern.

1 jersei blau marí reforçat, amb anagrama cada 2 anys.

1 jersei blau marí gruixut amb cremallera de coll alt amb anagrama cada 2 anys (Marcelino)

1 gorra de llana.

1 anorac blau marí amb anagrama, cada 2 anys.

1 xubasquero blau marí amb anagrama cada 2 anys.

1 parell de botes de seguretat.

1 parell de botes d'aigua, cada cop que quedin inutilitzades pel treball.

Treballador/a familiar

Estiu:

Bata blanca, amb anagrama.

Pantaló.

Esclop.

Guants.

Hivern:

Bata blanca, amb anagrama.

Davantall de cuina.

Bota.

Guants.

Roba de treball. Personal Funcionari

Vestuari i complementos del conserge notificador

- 2 corbates cada any.

- 1 parell de sabates amb sola de goma (cada 6 mesos).

Estiu:

- 2 camises blaves de màniga curta amb 2 butxaques amb tapeta i anagrama.

- 2 pantalons blaus d'estiu.

- americana (cada dos anys).

Hivern:

- 1 americana blava amb anagrama.

- 2 camises blaves de màniga llarga, amb 2 butxaques amb tapeta i anagrama.

- 2 pantalons blaus d'hivern.

- 1 jersei blau marí amb coll de punxa, amb anagrama (cada 2 anys).

- 1 anorac amb anagrama (cada 2 anys).

- 1 parell de guants.

Vestuari per a la policia local

La uniformitat de la Policia Local inclou com a vestuari bàsic el següent:

2 camises de màniga llarga cada any.

2 camises de màniga curta cada any.

1 pantaló recte d'hivern cada any.

1 pantaló recte d'estiu cada any.

1 pantaló de campanya cada any.

1 jersei cada any.

4 parells de mitjons d'hivern cada any.

4 parells de mitjons d'estiu cada any.

1 parell de sabates cada any.

1 parell de botes de campanya cada tres anys.

1 parell de botes d'aigua cada cinc anys.

1 impermeable cada quatre anys.

1 anorac cada tres anys.

1 parell de guants de cuir cada tres anys.

1 corbata cada dos anys.

1 gorra de campanya cada dos anys.

1 armilla reflectant cada dos anys.

La resta de complementos d'uniformitat i armament es lliurarà prèvia sol·licitud del funcionari i justificant la seva necessitat.

Aquest vestuari es reposarà en funció de les necessitats del personal. En qualsevol cas, si es produís el deteriorament de la roba, es farà lliurament de la peça corresponent, prèvia sol·licitud, amb l'informe favorable del cap d'àrea i entrega de la peça deteriorada.

Abans de procedir a l'adquisició de la roba de treball, es consultarà a la representació del personal, sobre la qualitat i les característiques de la mateixa, podent determinar l'adquisició d'una altra de superior qualitat.

El personal que utilitzi altres complementos, que millorin en qualitat i seguretat, seran autoritzats a utilitzar-los sempre i quan no entorpeixin el desenvolupament propi del servei. S'estudiarà cada cas per subvencionar aquests complementos.

En tot cas, respectant el pressupost assignat a cada funcionari en concepte de vestuari, l'interessat podrà escollir quines peces de roba li són necessàries.

L'ús de la roba de treball serà obligatòria durant l'horari laboral i en cap cas podrà ser utilitzada fora d'aquest horari.

Annex 2 Policia Local

Article 1 Calendari

Són laborables tots els dies de l'any llevat dels que a continuació es relacionen:

104 dies - equivalents a festes setmanals

12 festes oficials assenyalades per la

Generalitat de Catalunya

2 festes locals fixades per l'ajuntament

22 dies laborables de vacances anuals

9 dies per assumptes personals

Distribuïts en còmput anual en hores, mitjançant quadrant horari.

Article 2 Jornada i Horaris

1- Condicions generals dels horaris.

Per les especials característiques del servei, la Policia local i el personal adscrit a aquesta, estarà subjecte a un règim de quadrant organitzatiu amb un còmput d'hores anual.

El calendari anual i el sistema de quadrant s'aprovarà abans del dia 15 de desembre de l'exercici anterior.

El còmput anual d'hores serà calculat per

Generalitat de Catalunya

escamot i per agent de forma individual.

El còmput d'hores anual serà el resultat d'aplicar la jornada laboral de 7,5 hores diàries.

El còmput anual de cadascun dels membres de la Policia local es tancarà en el quadrant horari i es facilitarà una còpia en paper i una còpia en format electrònic als delegats de personal per al seu coneixement. Un cop aprovat pel Cap de la Policia Local es facilitarà una còpia per cada integrant de la plantilla.

Sent el còmput total de 1680 hores anuals.

El quadrant horari es confeccionarà anualment i es farà públic als taulells d'anuncis de les dependències policials.

2- Regim horari de torns.

El sistema organitzatiu de l'any es plasmarà en el quadrant horari que establirà un sistema cíclic ininterromput rotatiu i inalterable de 5 setmanes, denominat torn general, amb la distribució següent:

a) Setmana 1: Es treballarà en torn de tarda, de dilluns a divendres de 14 a 22 hores i dissabte i diumenge seran festa setmanal.

b) Setmana 2: Es treballarà en torn de nit, de dilluns a divendres de 22 a 06 hores i dissabte i diumenge de 18 a 06 hores.

c) Setmana 3: Festa setmanal, de dilluns a diumenge.

d) Setmana 4: Es treballarà en torn de matí, de dilluns a divendres de 06 a 14 hores i dissabte i diumenge de 6 a 18 hores.

e) Setmana 5: Festa setmanal, de dilluns a diumenge.

2.1.- Torns especials

Els horaris de la jornada diària dels torns especials, estaran compresos dins de les franges horàries següents:

a) Torn especial oficina tècnica administrativa, oficina de mobilitat i viabilitat i proximitat.

Torn	Horari
Matí	De les 07.00 a les 14.30 hores
Tarda	De les 14.00 a les 21.30 hores

El funcionari adscrit a aquesta modalitat horària es desenvoluparan les seves funcions en torn d'horari continuat i preferentment de dilluns a divendres, en jornades de treball diàries de 7,5 hores a excepció del període de reducció estival de 7 hores durant el mesos de juny, juliol, agost i setembre. I en les ocasions que el personal adscrit als torns especials, per motiu de necessitats del servei, sigui requerit per a prestar serveis durant el cap de setmana (a més de en el seu horari habitual), aquests dies li seran compensats durant la setmana immediatament següent en la forma convinguda de comú acord entre l'interessat i el Cap de la Policia Local.

Els funcionaris i el personal adscrit a l'àrea de torns especials gaudirà de les festes oficials els dies en que aquestes es produeixin. I el seu còmput anual d'hores s'ajustarà a les 1680 hores mitjançant el romanent anual d'hores.

b) Personal administratiu adscrit a la Policia Local:

El personal administratiu adscrit a la Policia Local, es regirà pel còmput anual general acordat en l'acord regulador de condicions de treball del personal funcionari de l'ajuntament d'Argentona.

3- Romanent d'hores.

La diferència d'hores que es produeix a l'hora d'ajustar el còmput anual d'hores després d'aplicar el diferencial de les hores corresponents als 22 dies de vacances i festius oficials personal que treballa en el règim rotatiu de torns, s'anomena romanent d'hores.

Cada agent tindrà coneixement del número d'hores de romanent que haurà de realitzar durant l'any a l'1 de gener de l'any en curs.

Aquesta bossa d'hores serà utilitzada per l'ajuntament d'Argentona de la següent forma:

En dependència del romanent total d'hores variable que tingui cada membre de la plantilla la distribució serà la següent:

a) L'equivalent en jornades a 24 hores per persona de disposició immediata. Destinades a cobrir necessitats del servei derivades de indisposicions sobtades o baixes previsiblement de curta durada o situacions de difícil previsió.

b) La resta d'hores de romanent resultant es repartiran de la següent forma:

-50% es programaran anualment amb la publicació del quadrant general anual i estaran dedicades a cobrir serveis de tipus de periodicitat anual que es realitzen a la vila d'Argentona.

-50% es dedicarà a realitzar operatius policials especials, campanyes, formació etc...

De les hores regulades en el punt b) es fixa un màxim de 4 jornades en cap de setmana (aquest màxim podrà ser superat per acord entre l'Ajuntament i l'agent).

No es podran programar hores de romanent en els dies assenyalats com a festius en el calendari laboral llevat d'indisposicions o baixes sobtades, i en els casos en que per raons imprevisibles no queda cobert el servei. En el cas de que les hores de romanent siguin realitzades en els dies assenyalats com a festius en el calendari laboral, aquestes hores es computaran:

* Dobles a efectes compensatoris quan aquestes siguin derivades de serveis extraordinaris afegits al quadrant programat d'activitats.

Article 3 Descans dins la jornada laboral

1- Es gaudirà d'una pausa de 20 minuts diaris computables com a temps de treball efectiu per les jornades planificades de 8 hores i de 60 minuts per les de 12 hores. En aquest darrer cas, la pausa serà dividida en dos períodes de 20 i 40 minuts respectivament.

2- Aquesta interrupció no podrà afectar al funcionament normal del servei.

Article 4 Permutes

Per tal de no afectar l'operativitat i garantir un correcte funcionament del servei, durant

l'any i a l'espera de consolidar la totalitat de la plantilla orgànica, per realitzar permutes entre agents, se seguiran els següents paràmetres:

a) Els funcionaris de la mateixa categoria podran efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que tinguin planificats per quadrant, sempre i quan ho sol·licitin per escrit a la Prefectura, amb una antelació de 48 hores i s'obtingui l'autorització corresponent. L'autorització es concedirà condicionada a que en el supòsit que falli el substitut per qualsevol motiu, haurà de cobrir el servei el sol·licitant del canvi.

b) Les peticions de permuta que es basin en motiu de formació, tindran un tractament específic. En qualsevol cas també han d'obtenir l'autorització corresponent.

Els canvis en cap cas suposaran perllongar la jornada laboral en més de 15 dies sense descans.

Article 5. Assistència a judicis i altres activitats professionals

1. El personal de la Policia Local que tingui que assistir al jutjat, prèvia citació i quan es produeixin amb motiu del compliment de les obligacions laborals i sempre que sigui en horari no laboral es retribuïran de la següent forma:

* Citació en el partit judicial o jutjat de Mataró.

Quan el dia de la compareixença al jutjat es produeixi en hores no laborals, aquestes hores seran retribuïdes econòmicament amb un gratificació de 60 EUR.

Si aquesta assistència es produeixi a l'endemà d'haver treballat en torn de nit, a més es compensarà la nit anterior al judici poder finalitzar el servei 4 hores abans del horari habitual si el judici té inici entre les 08 h i 12 h del dia següent i de 2 hores abans si el judici té inici a partir de les 12 h del dia següent.

* Citació fora del partit judicial o Audiència provincial.

En aquest cas s'abonarà una gratificació d'un import de 90 EUR i la reducció del 100% de la jornada laboral en cas que la nit anterior l'agent tingui assignat servei.

2. En tots els casos exposats anteriorment, el funcionari haurà de justificar documentalment l'assistència al jutjat. Per obtenir aquest document el funcionari demanarà al jutjat que li sigui segellada la citació que té en el seu poder. Aquest document s'haurà de trametre a la Prefectura per que en faci el tràmit corresponent.

3. Les despeses necessàries provocades pels desplaçaments en actes de servei no contemplats en el conveni seran satisfetes a càrrec de l'ajuntament prèvia justificació documental o bé es facilitaran els mitjans adients per fer possible aquest desplaçament en cas que la citació sigui fora del partit judicial de Mataró.

4. Als funcionaris provinents d'altres administracions els serà d'aplicació el contingut íntegre del present article, per aquells tràmits judicials dins la Comunitat Autònoma, que

Generalitat de Catalunya

resultin d'actuacions derivades de la seva condició d'agents de l'autoritat en l'administració de procedència.

5. Assistència a altres obligacions professionals obligatòries fora de la jornada ordinària de treball tindran una compensació econòmica de 52 EUR per dia.

Article 6 Vacances

Els membres de la Policia local tenen dret a gaudir durant cada any complet de servei actiu d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables

El personal adscrit al torn rotatiu dividirà el torn de vacances en tres períodes dos en setmana llarga de treball i un en setmana curta.

El funcionari podrà sol·licitar per escrit les dates en les que vol gaudir de les seves vacances, que estarà sotmesa a aprovació del Cap de la Policia.

Mentre es gaudeixi del període de vacances no s'assignaran serveis extraordinaris d'obligat compliment; No obstant això, el funcionari podrà optar voluntàriament a la realització de serveis extraordinaris a compte del romanent d'hores i en el cas que aquest romanent estigui esgotat seran retribuïts econòmicament.

En situacions d'emergència, força major, les autoritats competents poden mobilitzar el personal fora de servei i encomanar-los la prestació de serveis d'obligada realització amb la finalitat d'assegurar la prestació dels serveis garantits de policia i el compliment de la legalitat vigent.

Article 7. Plus de nocturnitat

Els Polícies locals, agents i caporals, que per expressa assignació realitzin de manera rotativa el torn de servei de nit rebran una gratificació per aquest concepte.

Es fixa, per a l'any 2009 i fins a la finalització del present acord, en 1,20 EUR bruts per hora treballada de nit. Aquest import es revisarà amb les mateixes condicions que la resta de conceptes retributius.

Es considerarà, torn de nit el servei prestat entre les 22 i les 06 hores.

Article 7. Plus responsable d'Escamot

Els agents de la policia local que realitzin les funcions de responsable de servei percebran un complement mensual de 200 EUR bruts, revisable cada any fins a assolir un màxim del 60% de la diferència corresponent a la diferència retributiva per tots els conceptes -SB+CD+CE) a la categoria de caporal l'any 2011.

Aquest complement s'extingirà en el moment que la plantilla estigui dotada del nombre mínim de caporals necessaris destinats a comandar cada un dels escamots. Aquest complement restarà vigent i es percebrà de forma proporcional quan un agent assumeixi de forma provisional la tasca de responsable d'escamot en substitució del caporal o responsable d'escamot en cas de la seva absència a partir de 7 dies.

Article 8. Plus personal adscrit a serveis especials

En el moment de fer el quadrant es designarà el personal que s'adscriurà als serveis especials.

Els horaris i torns de treball s'adequaran a les necessitats del servei d'acord amb l'article 2.

Els funcionaris de carrera adscrits a serveis especials enquadrats dins del marc del article 2 punt 2 percebran un plus mensual de:

Caporal coordinador àrea administrativa i tècnica: 200 EUR bruts mensuals.

Agent de proximitat: 80 EUR bruts mensuals

Agent de proximitat torn partit: 150 EUR bruts mensuals

Disposició addicional

La Policia Local d'Argentona està vivint en l'actualitat un procés de forta transformació, derivat dels canvis decisius que s'estan produint en els diferents elements que determinen la seva organització i activitat.

Aquests canvis obliguen a replantejar el model de Policia Local i a orientar-lo cap a estratègies globals que permetin respondre amb flexibilitat i proactivitat a un entorn cada vegada més dinàmic dins del capital humà.

D'acord amb aquests elements determinants, la Policia Local d'Argentona ha d'impulsar i consolidar durant els propers anys un model d'organització, gestió i actuació que consolidi de forma efectiva la plantilla de la policia local.

L'objectiu general, ha de ser el de reforçar i desenvolupar plenament aquest incipient model global de Policia Local, que es definirà de manera exacta amb l'entrada en vigor de la Llei de Policia de Catalunya, i oferir als ciutadans uns serveis de seguretat amb més presència (en l'espai), més continuïtat (en el temps), més qualitat (en la resposta a les demandes) i, en definitiva, millors resultats (en l'estat de la seguretat).

És per tot això exposat que:

L'Ajuntament d'Argentona, durant la vigència d'aquest Acord, amb la voluntat d'adequar les retribucions de la policia local a la realitat de les tasques realitzades a nivell de seguretat, ajustarà les retribucions existents de la suma del sou base, complement de destinació, complement específic dels funcionaris de les escales bàsica i intermèdia de la policia local d'Argentona i Complement de formació, a la suma total del sou base, complement de destinació i complement específic dels funcionaris del nivell 1 dels Mossos d'Esquadra per a l'any 2008 segons la taula retributiva que s'annexa al present acord.

Qualsevol canvi retributiu que es produeixi en el cos dels mossos d'esquadra posterior a la signatura d'aquest acord no serà aplicable en aquest acord.

Aquest ajust es realitzarà en un complement mensual anomenat Complement de formació.

La retribució d'aquest complement es farà efectiva en la seva totalitat en tres exercicis pressupostaris a partir de l'aprovació d'aquest ple. En el primer exercici el complement retribuirà el 28% de la diferència a nivell 1 de Mossos d'Esquadra de l'any 2008, el

segon exercici retribuirà el 36% més (28%+36%) de la diferència a nivell 1 de Mossos d'Esquadra de l'any 2008 i al tercer exercici es completarà amb el tant per cent restant que resti amb la diferència existent real amb les retribucions bàsiques del nivell 1 de Mossos d'Esquadra per a l'any 2008.

Aquest complement de formació serà d'aplicació en la nòmina següent a l'aprovació d'aquest acord en el Ple corporatiu (sense efectes retroactius)

Aquest complement de formació no serà d'aplicació a aquells membres del cos de la Policia Local que, a l'entrada en vigor del mateix, es trobin en situació d'Incapacitat Temporal.

Tot i l'abans exposat, tan bon punt aquests membres es reincorporin al servei actiu per haver cessat la situació d'IT, percebran aquest complement en les mateixes condicions que la resta de personal a partir de la data d'alta.

Condicions d'accés a la percepció del complement de formació:

Agents:

Estar en alguna de les situacions administratives següents: servei actiu.

Els agents de nou ingrés accediran a percebre el complement un cop superat el curs bàsic d'agent de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya. Els agents que ingressin amb el curs bàsic superat, automàticament accediran a percebre el complement.

A més, cal complir com a mínim un dels següents punts:

a) Haver cursat i aprovat el curs bàsic de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya o formació equivalent, per equiparació amb la Resolució JUI/3845/2003, d'11 de desembre, per la qual es dona publicitat a l'Acord de 14 de març de 2003 sobre condicions de treball del personal del cos de mossos d'esquadra entre el Departament de Justícia i Interior i les organitzacions sindicals representatives del cos de mossos d'esquadra, aprovat pel Govern de la Generalitat en data 13 de maig de 2003.

b) Els membres de la policia local d'Argentona que no han cursat el curs bàsic a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, podran percebre igualment el complement si acrediten més de 4 anys de serveis prestats de forma continuada com a policies funcionaris del cos de policia local d'Argentona en qualsevol de les seves categories professionals i modalitat de funcionariat (interins o pràctiques).

L'ajuntament d'Argentona es compromet a que en un màxim de 2 anys, després de finalitzar el procés selectiu per a cobrir les places de funcionari de carrera, enviarà als agents que han superat aquest a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya per rebre la formació bàsica obligada.

Caporals:

Estar en alguna de les situacions administratives següents: servei actiu.

A més, cal complir com a mínim un dels següents punts:

Generalitat de Catalunya

a) Haver cursat i aprovat el curs de caporal de d'Institut de Seguretat Pública de Catalunya o formació equivalent, per equiparació amb la Resolució JUI/3845/2003, d'11 de desembre, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de 14 de març de 2003 sobre condicions de treball del personal del cos de mossos d'esquadra entre el Departament de Justícia i Interior i les organitzacions sindicals representatives del cos de mossos d'esquadra, aprovat pel Govern de la Generalitat en data 13 de maig de 2003.

Sergents:

Estar en alguna de les situacions administratives següents: servei actiu.

A més, cal complir com a mínim el següent punt:

a) Haver cursat i aprovat el curs de sergent de d'Institut de Seguretat Pública de Catalunya o formació equivalent, per equiparació amb la Resolució JUI/3845/2003, d'11 de desembre, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de 14 de març de 2003 sobre condicions de treball del personal del cos de mos-

sos d'esquadra entre el Departament de Justícia i Interior i les organitzacions sindicals representatives del cos de mossos d'esquadra, aprovat pel Govern de la Generalitat en data 13 de maig de 2003.

Retribucions mensuals i anuals del Cos de Mossos d'Esquadra per a l'any 2008.

Retribucions 2008

Incrementades un 2% i aplicació de l'Acord de Govern de 20.03.2007

Categoria	Grup/nivell	Sou	Complement destinació	Complement específic	Total complem.	Total mensual	Total Anual
Mossos d'esquadra:							
Major A	A-30	1.135,11	996,73	3.966,20	4.962,93	6.098,04	81.406,36
Comissari C	A-29	1.135,11	894,03	3.672,66	4.566,69	5.701,80	76.152,54
Comissari B	A-29	1.135,11	894,03	3.572,16	4.466,19	5.601,30	74.846,04
Comissari A	A-29	1.135,11	894,03	3.351,30	4.245,33	5.380,44	71.974,86
Comissari base	A-29	1.135,11	894,03	2.635,48	3.529,51	4.664,62	62.669,29
Intendent C	A-27	1.135,11	818,84	3.041,00	3.859,84	4.994,95	66.888,30
Intendent B	A-27	1.135,11	818,84	2.817,90	3.636,74	4.771,85	63.988,00
Intendent A	A-27	1.135,11	818,84	2.628,27	3.447,11	4.582,22	61.522,82
Intendent base	A-27	1.135,11	818,84	2.244,19	3.063,03	4.198,14	56.529,78
Inspector C	B-25	963,37	637,36	2.534,54	3.171,90	4.135,27	55.359,24
Inspector B	B-24	963,37	599,76	2.301,24	2.901,00	3.864,37	51.799,94
Inspector A	B-24	963,37	599,76	2.206,10	2.805,86	3.769,23	50.563,12
Inspector base	B-23	963,37	562,18	1.844,82	2.407,00	3.370,37	45.340,36
Sotsinspector C	C-22	718,14	524,56	2.547,97	3.072,53	3.790,67	50.521,42
Sotsinspector B	C-21	718,14	487,01	2.472,80	2.959,81	3.677,95	49.018,50
Sotsinspector A	C-21	718,14	487,01	2.372,30	2.859,31	3.577,45	47.712,00
Sotsinspector 1	C-20	718,14	452,40	2.285,11	2.737,51	3.455,65	46.094,00
Sotsinspector base	C-20	718,14	452,40	1.810,02	2.262,42	2.980,56	39.917,82
Sergent D	C-20	718,14	452,40	2.285,11	2.737,51	3.455,65	46.094,00
Sergent C	C-18	718,14	406,18	2.200,86	2.607,04	3.325,18	44.351,66
Sergent B	C-18	718,14	406,18	2.042,41	2.448,29	3.166,43	42.287,92
Sergent A	C-18	718,14	406,18	1.855,91	2.262,09	2.980,23	39.867,32
Sergent 4	C-18	718,14	406,18	2.251,03	2.657,21	3.375,35	45.003,88
Sergent 3	C-18	718,14	406,18	2.150,54	2.556,72	3.274,86	43.697,50
Sergent 2	C-18	718,14	406,18	1.991,76	2.397,94	3.116,08	41.633,36
Sergent 1	C-18	718,14	406,18	1.805,59	2.211,77	2.929,91	39.213,16
Caporal 4	C-16	718,14	360,02	1.892,33	2.252,35	2.970,49	39.694,54
Caporal 3	C-16	718,14	360,02	1.788,21	2.148,23	2.866,37	38.340,98
Caporal 2	C-16	718,14	360,02	1.679,77	2.039,79	2.757,93	36.931,26
Caporal 1	C-16	718,14	360,02	1.575,69	1.935,71	2.653,85	35.578,22
Mosso 4	C-14	718,14	313,81	1.625,97	1.939,78	2.657,92	35.584,92
Mosso 3	C-14	718,14	313,81	1.521,85	1.835,66	2.553,80	34.231,36
Mosso 2	C-14	718,14	313,81	1.413,41	1.727,22	2.445,36	32.281,64
Mosso 1	C-14	718,14	313,81	1.309,41	1.623,22	2.341,36	31.469,64
Facultatius i Tècnics:							
Facultatiu -Programa formativa	A-28	1.135,11	856,45	2.511,90	3.368,35	4.503,46	60.536,54
Facultatiu -responsable	A-27	1.135,11	818,84	2.117,18	2.936,02	4.071,13	54.878,64
Facultatiu-coordinador	A-26	1.135,11	718,37	1.977,93	2.696,30	3.831,41	51.661,82
Facultatiu-planificador	A-24	1.135,11	599,76	1.807,34	2.407,10	3.542,21	47.783,60
Facultatiu-especialista	A-24	1.135,11	599,76	1.166,02	1.765,78	2.900,89	39.446,44
Facultatiu	A-23	1.135,11	562,18	928,93	1.491,11	2.626,22	35.838,16
Facultatiu	A-22	1.135,11	524,56	600,21	1.124,77	2.259,88	31.038,12
Tècnic-responsable	B-26	963,37	718,37	1.709,04	2.427,41	3.390,78	45.761,88
Tècnic-coordinador	B-24	963,37	599,76	1.549,40	2.149,16	3.112,53	42.026,02
Tècnic-planificador	B-24	963,37	599,76	925,65	1.525,41	2.488,78	33.917,28
Tècnic-especialista	B-23	963,37	562,18	762,58	1.324,76	2.288,13	31.271,24
Tècnic	B-22	963,37	524,56	597,69	1.122,25	2.085,62	28.601,00
Tècnic	B-20	963,37	452,40	506,37	958,77	1.922,14	26.403,60
Mossos aspirants:							
Aspirant	D-14	587,20	0,00	0,00	0,00	587,20	8.220,80

Generalitat de Catalunya

El total anual en les dues pagues extraordinàries l'import del 100% del destí mensual, i al juny i al juny i desembre el 50% de l'import mensual de complement específic.

Annex 3

Pla de mesures per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a què la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, en l'àmbit de la perspectiva de gènere, l'apartat 1 i 2 de l'article 41 estableix el següent:

"1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes."

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels Plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per últim, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors, estableixen que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal laboral i del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

En base a tot això, les parts signants d'aquest acord/conveni acorden el següent Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:

Primer.- Àmbit d'aplicació

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació a tots els empleats públics que presten serveis en l'Ajuntament d'Argentona, amb independència de la seva condició (personal laboral, funcionari) o del caràcter temporal de la seva prestació de serveis (personal laboral temporal, funcionaris interins).

Segon.- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

De conformitat amb l'article 3 de la Llei 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.

En aquest sentit, les parts signants d'aquest Pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per a garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Tercer.- Mesures relatives a l'accés a la Corporació

Tribunals de selecció.

Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.

Quart.- Mesures relatives a la Promoció Professional

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Cinquè.- Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere

Es vetllarà perquè en els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

Sisè.- Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària l'Ajuntament realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció.

Setè.- Mesures relatives a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus.

Juntament amb els permisos i llicències establerts en el conveni col·lectiu i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

- * Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys.

- * Personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.

- * Personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una minusvàlua física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.

- * Personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies sociofamiliars concurrents.

- * Dones en situació de violència de gènere.

Entre les mesures que poden ser objecte d'aplicació poden destacar les següents:

- * L'establiment d'una flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina superior a l'establerta en l'acord de condicions i conveni col·lectiu.

- * Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.

- * Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.

- * Atorgament d'un permís d'un màxim de 3 hores per semestre, pel desplaçament a l'escola amb la finalitat de poder fer un seguiment de l'educació del fill o filla menor. Aquest dret podrà exercir-se per cada fill/a.

- * Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió de Paritària.

Vuitè.- Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la Corporació

La Corporació es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

El Protocol arbitrarà procediments específics per la seva prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones pràctiques i la realització de cursos de formació específics.

Novè.- Ús de llenguatge no sexista a la Corporació

La Corporació vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

Annex 4

Acord Regidoria d'esports (horaris)

Acord

D'una banda, els treballadors adscrits a la Regidoria d'esports de l'Ajuntament d'Argentona,

De l'altra, el Regidor d'esports, amb el vist-i-plau del Regidor de Recursos Humans

Generalitat de Catalunya, Administració Local

de l'Ajuntament d'Argentona,

I de l'altra, els Representants dels treballadors de l'Ajuntament d'Argentona acorden,

Que, a petició dels conserges d'esports, es proposa un nou plantejament d'horaris confeccionat per la regidoria d'Esports amb el recolzament de Recursos Humans i consensuats amb els delegats de personal.

En el nou plantejament s'han incorporat instal·lacions que són municipals i que s'ha de dur a terme el seu manteniment, que són les de les urbanitzacions de Madà i les Ginesteres. Per fer possible aquest nou sistema ha estat necessari incorporar un treballador més, cedit pel departament de Recursos Humans.

Per poder fer horaris fixes a tothom, serà necessari cobrir la consergeria del Centre Obert i el mercat setmanal-Sempre.

S'annexa a aquest document les graelles amb els nous horaris.

Aquests nous horaris tindran vigència fins al 31 de desembre 2010, vençut aquest termini, les parts es tornaran a reunir per una revisió o possibles canvis.

Els horaris annexats es duran a terme a partir del dia 22 de febrer de 2010 i, en període de vacances d'estiu i Nadal, els horaris es podran modificar per poder cobrir les necessitats del servei.

A resultes del nou horari, els complements de dissabte, diumenge i nocturnitat que percebran els citats treballadors, seran els que s'estipulen continuació.

Treballador	Dissabte	Diumenge	Nocturnitat
Conserges	12	15	1,20
	EUR/jornada	EUR/jornada	EUR/hora
Cap	15	18	1,20
d'instal·lacions esportives	EUR/jornada	EUR/jornada	EUR/hora
Director d'activitats esportives	15	18	1,20
	EUR/jornada	EUR/jornada	EUR/hora

En virtut d'aquest acord, aquestes quantitats quedaran fixades amb independència de l'acord de Conveni col·lectiu.

Si finalment el Conveni col·lectiu estipula quantitats superiors a les anteriorment senyalades, es cobriran aquestes noves quantitats.

*Calendari Laboral: veure document original

Barcelona, 1 de juny de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010003136

—✱

DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Intervenció General

EDICTE

Es fa públic per a general coneixement que el President de la Diputació de Barcelona, ha dictat un Decret amb data 4 de juny de 2010, la part dispositiva del qual és la següent:

"Primer. - Aprovar de conformitat amb allò que disposa l'article 148, en relació amb l'article 41 del Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals (TRLRHL), aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, l'establiment del preu públic per a la inscripció a les jornades "Interacció 2010. Democràcia cultural i transformació social", que es desenvoluparan al CERC i el CCCB del 19 al 22 d'octubre de 2010, organitzades per l'Oficina d'Estudis i Recursos Culturals de l'Àrea de Cultura de la Diputació de Barcelona.

Segon. - Fixar l'import del preu públic a satisfer en concepte d'inscripció a les jornades esmentades de conformitat amb el detall següent:

Preu ordinari: cent vuitanta EUR (180,00) EUR en concepte d'inscripció i documentació.

- Bonificacions 50%:

. Noranta EUR (90,00) EUR per al personal i estudiants de les universitats, així com per als socis de l'Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya, amb la que hi ha subscrit un conveni de col·laboració per la promoció i difusió d'activitats d'Interès en matèria de polítiques i gestió cultural territorial.

. Noranta EUR (90,00) EUR per al personal tècnic i els regidors de cultura dels ajuntaments de la província de Barcelona.

Dues places gratuïtes per a cada ajuntament de la província de Barcelona.

Exempció de pagament: per al personal tècnic de la Diputació de Barcelona.

Tercer. - Els preus públics de què s'ha fet esment a l'apartat anterior, seran d'aplicació des del moment de la seva aprovació.

Quarts. - Publicar aquests acords per a general coneixement."

Barcelona, 9 de juny de 2010.

La Interventora general, Teresa M. Raurich Montasell.

022010018734

—✱

OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona 77, de 31.3.2010.

Atès que cal adoptar les determinacions necessàries per a la signatura electrònica dels anuncis que hagin de publicar-se en els diaris oficials, en relació amb l'àmbit de recursos humans, per part dels responsables d'aquesta Direcció, i en aquest sentit introduir aquesta previsió en l'apartat desè del Decret abans esmentat.

Vista la sol·licitud formulada pel Director dels Serveis de Recursos Humans, Sr. David García Comis, i atesa la conformitat de la Secretària General, Sra. Petra Mahillo García.

En virtut de tot això, i en exercici de les competències que té atribuïdes aquesta Presidència per l'art. 34, apartat 1, lletres n) i o), de la Llei 7/85, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, l'art. 44.3 lletra f) del Reglament Orgànic de la Diputació de Barcelona i la Refosa 1/2009, publicada en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona núm.308, del 24.12.2008 (1.1.23).

Resol:

Únic. - Modificar el Decret de la Presidència, de data 22.3.2010 (núm. 2535/2010), sobre modificació delegació de funcions de Secretaria mandat 2007- 2011, publicat en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona 77, de 31.3.2010, en el sentit que l'apartat desè queda redactat de la manera següent:

"Desè. - 1. Delegar en les Secretàries i els Secretaris delegats, i per als àmbits respectius, la signatura electrònica dels anuncis que hagin de publicar-se en els diaris oficials i en el perfil de contractant, per ordre de la Presidència, de la Diputació de Barcelona, dels seus Organismes públics i dels Consorcis i altres ens en què hi participa i cal prestar aquella funció.

2. Delegar en les persones que exerceixin els càrrecs de Director/a dels Serveis de Recursos Humans i, en absència seva, de Cap de l'Oficina d'Accés i Gestió de la Contractació la signatura electrònica dels anuncis que hagin de publicar-se en els diaris oficials, per ordre de la Presidència, en relació amb l'àmbit de recursos humans gestionats per la Direcció esmentada."

Barcelona, 4 de juny de 2010.

La Secretaria delegada, José Luis Martínez-Alonso Camps.

022010018739

—✱

Secretaria General

ANUNCI

Per la Presidència de data 21 de maig de 2010 s'ha disposat el següent:

Vist el Decret de la Presidència, de data 22.3.2010 (núm. 2535/2010), sobre modificació delegació de funcions de Secretaria mandat 2007- 2011, publicat en el BUTLLETÍ