

Generalitat de Catalunya

puedan producirse respecto del lugar efectivo de sus prestaciones de servicios.

ANEXO I. GRUPOS PROFESIONALES

Grupo profesional	Salario bruto anual (EUR)	Grupo profesional	Salario bruto anual (EUR)
1. Auxiliar administrativo Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Se adscriben a esta categoría entre otros: Telefonista.	21.220,42	Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa. Corresponde al empleado con la titulación académica y/o conocimientos y experiencia adecuados. Se adscriben a esta categoría entre otros: Analista Informático.	28.571,11
2. Oficial administrativo 2ª Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Se requieren los necesarios conocimientos de informática a nivel de usuario. Se adscriben a esta categoría entre otros: Secretaria con conocimientos de un idioma extranjero, Telefonista-Recepcionista y Operador de Ordenador.	22.078,58	5. Jefe administrativo 1ª Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos, secciones o servicios de complejidad. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa. Corresponde al empleado con la titulación académica y experiencia adecuada. Se adscriben a esta categoría entre otros: Jefe de Informática.	29.786,91
3. Oficial administrativo 1ª Es el empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren de iniciativa y experiencia profesional. Se requiere dominio de informática a nivel usuario. Se adscriben a esta categoría entre otros: Programador de Ordenador, Intérprete Jurado de un idioma extranjero, Secretaria de Dirección bilingüe y Telefonista-Recepcionista capacitado para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.	26.516,41	6. Personal titulado Es el empleado que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial de grado superior o medio y que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita. Posee altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia. Dependerá jerárquicamente de un Manager.	31.610,59
4. Jefe administrativo 2ª			

ANEXO 2. PLUS SÁBADOS/DOMINGOS Y FESTIVOS

Grupo profesional	Importe hora (EUR)
1	9,36
2	9,74
3	11,70

Grupo profesional	Importe hora (EUR)
4	12,61
5	13,14
6	13,94

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010001271

Barcelona, 9 de març de 2010.

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 9 de març de 2010, de rectificació de la Resolució de 14 d'octubre de 2009 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815812).

Atès que en data 14 d'octubre de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815812) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de

26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

RESOLC:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 14 d'octubre de 2009 i en l'expedient 08/0087/09 en el sentit de disposar la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Balenyà per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815812) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE BALENYÀ I ELS SEUS ORGANISMES AUTÒNOMS PER ALS ANYS 2009-2011

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1

Àmbit territorial i personal

1. El present Acord-Conveni afecta a tots/es els/les empleats/des de l'Ajuntament de Balenyà integrats en la seva plantilla, així com els seus organismes autònoms.

2. Resta exclòs d'aquest Conveni el personal eventual de confiança i assessorament especial.

Article 2

Àmbit temporal

1. La vigència d'aquest Acord-Conveni serà de 3 anys, de l'1 de gener de 2009 al 31 de desembre de 2011, excepte aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent.

2. Aquest Acord-Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries

## Generalitat de Catalunya

objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació d'1 mes a la data de fi de la seva vigència.

3. No obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Acord- Conveni, el present mantindrà la seva vigència.

4. El present Acord- Conveni serà vàlid quan, degudament signat per les parts, hagi estat aprovat pel Ple de la corporació.

### Article 3

#### *Clàusula de garantia, compensació i absorció*

1. Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Acord- Conveni, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

2. Les condicions i millores resultants d'aquest Acord- Conveni són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions pactades, acord de la corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa o qualsevol altre motiu.

### Article 4

#### *Garanties*

Les condicions pactades en aquest Acord- Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació d'alguna de les seves clàusules implicarà, per tant, la renegociació immediata d'aquesta amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, mantenint la resta de l'Acord- Conveni en vigor. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Acord- Conveni no poden ésser considerades aïlladament.

### Article 5

#### *Comissió Paritària de Seguiment*

Es constituirà dins els 15 dies següents a l'aprovació del present Acord- Conveni i a la reunió constitutiva se n'establiran les regles de funcionament. Els acords que s'adoptin en cada reunió quedaran reflectits en una acta, que signaran totes dues parts. La comissió que es crearà és la Comissió Paritària de Seguiment i dintre de les seves funcions es troben les de seguiment de la valoració de llocs de treball, de la formació, del pla de pensions, de la promoció interna i categories.

1. La Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Acord- Conveni queda constituïda per 4 persones: 2 representants dels empleats municipals, un funcionari i un laboral, elegits per aquests, i com a representants de la corporació 2 persones designades per l'alcalde/ssa.

2. La Comissió Paritària de Seguiment realitzarà reunions ordinàries semestralment i extraordinàriament, a petició d'alguna de les

parts, quan sigui necessari, sempre que sigui possible, en el termini de 4 dies hàbils comptats a partir de la petició.

3. Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran l'estudi, la interpretació, seguiment i vigilància de l'Acord- Conveni, conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Acord- Conveni.

4. Actuarà com a secretari de la Comissió una persona designada per la corporació, sense veu i sense vot.

5. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord i la presa de les seves decisions serà per unanimitat.

6. Quan es tractin temes que afectin a un col·lectiu determinat, a petició d'aquest o bé a petició d'algun membre de la Comissió Paritària de Seguiment podrà assistir a la reunió un representant de l'esmentat col·lectiu amb veu però sense vot.

### Article 6

#### *Mediació*

En el cas de manca d'acord respecte als temes plantejats en el sí de la Comissió Paritària de Seguiment, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) a petició de qualsevol de les parts, vinculant els resultats de la conciliació a les parts.

### CAPÍTOL 2

#### CONDICIONS DE TREBALL

### Article 7

#### *Modalitats d'accés a la funció pública i participació dels representants de personal*

1. L'accés a la funció pública a l'Ajuntament de Balenyà es realitzarà d'acord amb l'establert en els articles 55 i 56 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) i mitjançant les proves i els procediments previstos a la normativa d'aplicació, i la seva materialització es programa en l'oferta d'ocupació pública anual, que conté les places vacants a proveir.

2. En tots els òrgans de selecció o tribunals que judicaran les proves d'accés a les places vacants de la plantilla, l'Ajuntament conjuntament amb els representants de personal designaran com a mínim un membre de la plantilla.

La pertinença als òrgans de selecció o tribunals serà sempre a títol individual, a més s'haurà de tenir una titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui, en base a l'article 60 i 61 de l'EBEP.

3. Els representants de personal seran puntualment informats, amb una antelació de 15 dies, previ a la publicació de les bases de la convocatòria, per a la seva consulta i aportacions necessàries que suposin una millora de les proves d'accés, les bases de les convo-

catòries, el lloc, la data i l'hora dels exercicis.

### Article 8

#### *Contractació temporal*

1. Els contractes de treball de caràcter temporal s'efectuaran mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats per la normativa legal vigent.

2. Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els candidats per determinar-ne el nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'experiència i/o proves de caràcter psicotècnic per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

### Article 9

#### *Nomenament de Funcionaris Interins*

Son funcionari interins els que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, són nomenats com a tals pel desenvolupament de funcions pròpies de funcionaris de carrera, quan es doni alguna de les circumstàncies regulades a l'article 10 de l'EBEP.

### Article 10

#### *Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual*

1. Els representants de personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord- Conveni rebran al menys, semestralment, informació sobre l'evolució general dels pressupostos municipals en relació amb el capítol retributiu del personal.

Així mateix, rebran informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions de la plantilla de personal per poder formular propostes en tot allò que afecti les condicions de treball del personal de la corporació, que seran negociades per part de la corporació.

2. La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la corporació.

3. Els representants de personal juntament amb l'Ajuntament negociaran l'oferta pública d'ocupació per determinar les places que seran de promoció interna, sobre la base de l'annex III.

### Article 11

#### *Definició del lloc de treball i de funcions*

La llista de llocs de treball de l'Ajuntament establirà per a cada lloc de treball tipus les especificacions següents:

- La denominació i el seu enquadrament orgànic.
- Les característiques essencials del lloc, inclouent-hi les funcions atribuïdes.
- Els requisits exigits per ocupar-lo.
- La forma de provisió.
- Les característiques retributives.
- El nivell de classificació.

La corporació facilitarà a tot empleat/da municipal o central sindical representativa que ho sol·liciti la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques. La resposta a aquesta sol·licitud es

## Generalitat de Catalunya

donarà en un temps màxim de 2 mesos des de la data de la seva recepció al Registre general de la corporació.

### Article 12

#### Canvis organitzatius

Les modificacions de les condicions de treball del personal de la corporació, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran que siguin en base a la normativa legal amb la participació i possibles aportacions en propostes específiques, per part dels representants de personal i sindicals. En especial, els aspectes relatius a les condicions de treball, entre d'altres, qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi no signifiqui cap perjudici per a l'afectat.

### Article 13

#### Valoració de llocs de treball

L'Ajuntament dins de l'any 2009 es compromet a sol·licitar a la Diputació de Barcelona l'estudi necessari per actualitzar la valoració del tots els llocs de treball de la plantilla de l'Ajuntament.

Els processos de mobilitat interna, promoció interna i reorganitzacions administratives realitzades així com el propi dinamisme de l'Ajuntament, fan necessari el seguiment de la Comissió Tècnica de Valoració de Llocs de Treball.

Aquesta Comissió es crearà per tal d'estudiar, adaptar a la realitat i resoldre qualsevol discrepància o problema de l'actual valoració i poder fer-ne un seguiment. En la mateixa es decidirà el nombre de representants per ambdues parts, així com el sistema de funcionament. L'Ajuntament publicarà anualment la relació de llocs de treball.

### Article 14

#### Jornada de treball

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes, prèvia negociació amb els representants de personal.

El descans setmanal mínim serà de 48 hores continuades.

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadres de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la corporació.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada de 6 hores, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris, i per 5 hores de jornada de treball continuada 15 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir d'aquest descans cada un dels empleats de la corporació, atenent les necessitats del servei.

La jornada anual per tot el personal de l'Ajuntament serà, amb caràcter general, de 37 hores setmanals a partir de l'any 2009.

El número de dies de treball a l'any es fixa en 215 (Els 365 dies de l'any, menys 23 dies laborables corresponents a vacances, menys el total de festius així establerts al calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya (14), menys els diumenges de l'any (52), menys els dissabtes no coincidents amb una festivitat oficial (52), menys els 9 dies d'assumptes personals = 215 dies).

El personal subjecte a torns haurà de conèixer amb una periodicitat trimestral els quadres horaris corresponents.

En el cas de la brigada municipal tenint en compte les condicions de la seva feina, s'acorda que faran jornada intensiva de l'1 de juny al 15 de setembre.

### Article 15

#### Hores extraordinàries

1. Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància de les direccions de les àrees respectives, es fan a més de l'horari habitual de cada empleat/da, com a conseqüència de fets esdevenuts com a extraordinaris i que afectin la prestació dels serveis.

2. Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

a) Supressió de les hores habituals i continuades.

b) Sempre que no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporalment o parcialment, manteniment de les hores extraordinàries previstes legalment o reglamentària; es limitaran a supòsits de períodes de treball punta, necessitats eventuals, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu.

3. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de repòs o bé optar pel seu abonament econòmic. Abans de realitzar-se, s'haurà de fixar, de mutu acord, la modalitat de compensació d'acord amb la taula següent:

a) L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans o 150% preu hora ordinària bruta del grup que correspongui.

b) L'hora extra efectuada en dia festiu, diumenges i festius o nocturna (entre les 22 i les 6h) es compensarà amb 2 hores de descans o bé al 200% de l'hora ordinària bruta del grup que correspongui.

c) L'hora extra nocturna i festiva (entre les 22 i les 6 h) es compensarà amb 2 hores i 30 minuts de descans o bé 250% preu hora ordinària bruta del grup que correspongui.

4. Pel que fa la realització d'hores extraordinàries pel col·lectiu dels vigilants municipals, s'ha de tenir en compte d'acord amb l'establert en l'annex V, article 3 i 5 que aquelles hores que es comptabilitzin dintre del subfactor de cap de setmana i festivitat, subfactor de localització - walkie talkie- i

subfactor de borsa d'hores, no seran retribuïdes com a serveis extraordinaris ni de cap altra forma o concepte.

5. Les hores de descans acumulades per la realització d'hores extraordinàries podran ser efectuades juntament amb altres períodes de descans, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

No obstant el que es preveu a l'apartat anterior, quan no sigui possible la compensació horària amb hores de descans, les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament segons el que estableix el quadre següent:

	R150%	R200%	R250%
A1	33	44	55
A2	24	32	40
C1	21	28	35
C2	16,5	22	27,5
AP	15	20	25

### Article 16

#### Calendari laboral

1. Durant la vigència dels pactes, considerant el calendari de festes oficials que per a cada any aprova la Generalitat, es confeccionarà el calendari anual de la corporació.

2. La Comissió Paritària de Seguiment es reunirà abans d'acabar l'any per negociar el calendari així com els serveis mínims que corresponguin a l'any següent.

3. El calendari laboral del personal de jornada per torns s'establirà mitjançant plantilles, que hauran de ser conegudes pels empleats/des amb la suficient antelació, com a mínim amb 2 mesos d'antelació.

#### Festes:

a) Les 12 festes oficials assenyalades en el calendari de la Generalitat.

b) Les 2 festes locals fixades per l'Ajuntament.

4.- Els dies 24 i 31 de desembre i 5 gener es farà jornada intensiva de les 8.00 a les 14.00 hores, amb l'excepció d'aquells col·lectius que els esmentats dies hagin de treballar a la tarda que gaudiran d'aquesta jornada intensiva de forma rotativa de manera que el servei quedi cobert amb un mínim de la meitat de la plantilla. Es considerarà torn festiu a partir de les 14.00 hores.

### Article 17

#### Vacances

1. El personal de l'Ajuntament de Balenyà tindrà dret a gaudir, per cada any de servei efectiu, de 23 dies laborables - descomptant dissabtes, diumenges i festius - o de la part proporcional que correspongui proporcionalment quan el temps de servei durant l'any sigui inferior.

2. La realització de les vacances tindrà lloc, prioritàriament, entre el 15 de juny i el 30 de setembre.

3. En el cas que hi hagi alguna situació especial, derivada de motius personals de l'empleat/da, que impedeixi el gaudi de les vacances durant l'anterior període, podran ser ateses les propostes, prèvia petició raonada per escrit per part d'aquest, sempre que s'obtingui l'informe favorable del/de la cap

## Generalitat de Catalunya

de la dependència o servei.

La decisió que acordi l'existència d'una situació especial, derivada de les necessitats del servei, que aconselli el gaudi de les vacances fora del període general, però dins l'any natural, haurà de ser raonada i el període de gaudi de les vacances acordat amb l'empleat municipal afectat.

4. a) Cap empleat/da municipal podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident, llicència per maternitat, paternitat o per naixement, adopció o acolliment i podrà gaudir-les una vegada torni a estar en situació d'alta laboral.

b) En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del cinquè dia de baixa i fins a la data d'alta de l'empleat/da municipal, sempre que la baixa comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. Un cop produïda l'alta de l'empleat/da es pactarà el gaudi dels dies de vacances restants segons la disponibilitat del servei dins l'any natural.

5. Si en el moment de gaudi de les vacances d'estiu l'empleat/da municipal no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això, sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït a aquelles persones que el sol·licitin.

6. L'inici i la fi de les vacances seran dins de l'any natural que correspongui. Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat com a màxim el 30 d'abril de cada any.

7. Els torns de vacances quedaran reflectits per escrit.

Article 18

### Control d'assistència i absentisme

Tots els empleats municipals compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord- Conveni tenen el deure bàsic de complir les obligacions concretes del seu lloc de treball i de complir amb la seva jornada diària.

Les absències i faltes de puntualitat i permanència del personal en què s'al·leguin causes de malaltia, incapacitat temporal i altres de força major requeriran l'avís immediat al responsable i caldrà acreditar la causa de l'absència documentalment (justificant mèdic) dins dels tres dies següents, ja que en cas contrari es computarà aquesta manca d'assistència com a dia/es per assumptes personals i, un cop esgotats aquests, es deduirà en la seva part proporcional de la nòmina mensual.

La primera absència d'un dia a l'any no caldrà la seva justificació.

Article 19

### Dies de permís per assumptes personals

1. El personal de l'Ajuntament de Balenyà disposarà de 9 dies de permís a l'any per assumptes personals sense justificació, o els dies que en proporció li pertocin segons el temps de prestació de serveis computat

anualment, sempre que les necessitats de servei ho permetin.

Els empleats municipals disposaran a més, de 2 dies addicionals al complir el sisè trienni, amb un increment de 1 dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

2. Aquests es gaudiran dins del període comprès entre el 16 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

3. El personal de l'Ajuntament podrà gaudir de fins a 4 dies dels 9 reconeguts de permís per assumptes personals en el període de Setmana Santa i Nadal, sempre que quedi suficientment cobert el servei. Els calendaris per a aquests períodes s'hauran de concretar amb 1 mes d'antelació.

Els dies per assumptes propis a què fa referència aquest article computaran com a dies treballats.

No es poden acumular dies d'assumptes propis i de vacances. En cap cas es compensarà econòmicament els dies no gaudits.

La sol·licitud dels dies personals s'haurà de fer per escrit, amb una antelació mínima de 3 dies laborables, al responsable del servei mitjançant registre d'entrada i aquest haurà de donar resposta en un màxim de 2 dies laborables. Si passat aquest període no hi hagués cap resposta, el permís es donaria per concedit. En els casos en que no es pogués sol·licitar amb la deguda antelació per causes imprevistes, la petició s'estudiarà per l'interessat/da i el responsable del servei.

La denegació d'alguna sol·licitud de llicència o permís s'haurà de fer per mitjà d'una resolució escrita que expressi clarament les causes que la motiven. Posteriorment es donarà audiència a l'interessat/da, si ho sol·licita, i als representants de personal en cas de disconformitat.

Article 20

### Permisos retribuïts

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

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

b) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi en quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular de l'empleat/da municipal.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de

prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

2. Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat/da al seu cap corresponent o President de la corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

Article 21

### Llicències

1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball als funcionaris de carrera i laborals fixos, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari/a o treballador/a presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari/a o treballador/a té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

2. Es poden concedir llicències per assumptes propis als funcionaris de carrera i laborals fixos, (indefinit no fixos amb una antiguitat mínima de 5 anys) sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

3. Les situacions d'incapacitat temporal dels funcionaris i laborals fixos que els impedeixin l'exercici normal de les seves tasques serà causa justificada d'inassistència al treball de conformitat amb la normativa de Seguretat social aplicable en cada cas.

La situació d'incapacitat temporal s'ha de justificar mitjançant els comunicats dels serveis públics de salut emesos d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent.

4. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment i reglamentàriament en aquesta matèria.

CAPÍTOL 4

MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Article 22

### Condicions generals comuns a totes les mesures

1. Al personal funcionari interí i al personal laboral indefinit no fix (i sempre, com a màxim, fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupen) li seran d'aplicació aquestes mesures tenint en compte lo regulat a l'article 26 respecte a l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

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

## Generalitat de Catalunya

de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.

3. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitors. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

### Article 23

#### *Excedències. Condicions Generals*

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

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els/les interessats/des i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excedència la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària ordinària.

6. En el cas de d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar l'ampliació o per reincorporar-se.

### Article 24

#### *Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla*

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

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

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la corporació així com del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la

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

### Article 25

#### *Excedència voluntària per a tenir cura de familiars*

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

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

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

### Article 26

#### *Excedències voluntàries per al manteniment de la convivència i per agrupació familiar*

1. Els funcionaris de carrera i els treballadors laborals fixos i indefinits no fixos amb mes de 5 anys d'antiguitat a la corporació, podran demanar l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el/la cònjuge o el/la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. Els funcionaris de carrera i els treballadors laborals fixos també podran sol·licitar l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques durant el període establert als funcionaris quan el seu cònjuge resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari/a de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les Administracions Públiques, Organismes públics i Entitats de Dret Públic dependents o vinculats a elles, en els Òrgans Constitucionals o del Poder Judicial i Òrgans similars de les Comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en Organitzacions Internacionals.

3. El període d'excedència no computa

als efectes de triennis, de grau personal o el sistema de carrera implantat a la Corporació i de drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació passius, ni comporta la reserva de la destinació.

### Article 27

#### *Excedència voluntària per violència de gènere*

1. Tindran dret a demanar aquesta excedència les funcionàries i treballadores víctimes de la violència de gènere sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible el termini de permanència en la mateixa.

2. Durant els primers sis mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període a efectes de antiguitat, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la corporació així com del sistema de previsió i dels drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes que els esmentats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret a la protecció de la víctima.

3. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

4. El temps en aquesta situació computa a efectes de reconeixement de triennis, de carrera i drets en el règim de Seguretat Social.

### Article 28

#### *Permisos. condicions generals d'exercici*

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors/es.

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest Acord-Conveni són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

### Article 29

#### *Permis per matrimoni*

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

## Generalitat de Catalunya

### Article 30

#### *Permis per matrimoni d'un familiar*

Els/les empleats/des públics als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

### Article 31

#### *Permis de maternitat per part*

1. El permís de maternitat per part té una duració de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part múltiple, a dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple. L'altre progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

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

4. El/la progenitor/a que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor/a que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. Si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part.

5. L'opció exercida per un progenitor/a en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor/a a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell/a si s'

esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor/a que ha exercit el dret d'opció.

6. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nou-nat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. El gaudiment d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment.

7. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la Administració.

### Article 32

#### *Permis de maternitat per adopció o acolliment*

1. El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu com permanent o simple, tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill a partir del segon, en els supòsits de adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció de l'empleat públic a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

En el cas de que ambdós progenitors treballin el permís es distribuirà a opció dels/les interessats/des que podran gaudir-lo de firma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

2. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

3. Si es tracta d'una adopció internacional i fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a més a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

4. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la Administració.

5. Els supòsits d'adopció o acolliment seran els que s'estableixin en la normativa

reguladora estatal o de la respectiva comunitat autònoma, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

### Article 33

#### *Permis per naixement, adopció o acolliment*

El progenitor/a que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

### Article 34

#### *Permis de paternitat*

1. El progenitor/a, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir durant el període comprès des del finiment del permís de 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 de maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

### Article 35

#### *Permis per lactància*

1. El/la progenitor/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. 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. La dona a petició seva, podrà sol·licitar la reducció de la seva jornada al inici o final en la mateixa proporció establerta.

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

### Article 36

#### *Permis per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats*

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

### Article 37

## Generalitat de Catalunya

### *Permisos per a atendre fills discapacitats*

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

Article 38

### *Permis prenatal*

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

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

Article 39

### *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.

Article 40

### *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.

Article 41

### *Permisos per situacions de violència de gènere*

1. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. 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.

2. Així mateix, les empleades víctimes de

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

Article 42

### *Permisos de flexibilitat horària recuperable*

Es poden autoritzar permisos d' absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d' ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d' absència l' ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 43

### *Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió*

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

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

Article 44

### *Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució*

1. Els empleats/es públics/es gaudiran d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor/a treballi.

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

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d' ésser el que

correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Article 45

### *Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80 % o al 60 % de les retribucions*

Els empleats/es públics/es poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

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

c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

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

Article 46

### *Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda*

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

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

CAPÍTOL 5

## CONDICIONS RETRIBUTIVES

Article 47

### *Increment salarial*

a) Les retribucions dels empleats/des durant la vigència d'aquest Acord- Conveni tindran l'increment previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

b) Qualsevol millora salarial superior a la pactada en aquest Acord- Conveni i obtinguda per algun col·lectiu d'aquest Ajuntament, implicarà la revisió salarial per a tot el personal vinculat a aquest Acord- Conveni, per a la seva immediata equiparació.

Article 48

### *Nòmina mensual i pagues extraordinàries*

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei de la Corporació serà entre l'ante-

## Generalitat de Catalunya

penúltim dia de cada mes i l'últim dia, i si l'últim dia del mes és festiu, l'anterior.

Els/les empleats/des de l'Ajuntament cobraran 2 pagues extraordinàries, de quantia igual a 1 mensualitat íntegra.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà el 23 de juny.

La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 23 de desembre.

La Corporació adopta el compromís d'adequar i unificar el full de nòmines per tal que hi quedi especificat el detall de totes les retribucions, amb esment dels dies i mes a què corresponen.

### Article 49

#### Dietes i quilometratge

1. S'abonaran en concepte de desplaçaments i dietes amb caràcter extrasalarial totes les despeses que puguin sorgir quan un/a empleat/da de l'Ajuntament hagi de desplaçar-se per motius de feina i segons la normativa d'aplicació.

2. Les dietes per conceptes de dinar i dia s'aplicaran a partir de la finalització de la jornada laboral de cada cas; es considerarà que l'hora de finalització de la jornada laboral és a les 14.00 hores o 15.00 hores, en funció del col·lectiu.

3. Pels viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de l'Administració hagin d'efectuar els/les empleats/des municipals fora del lloc on radiqui el corresponent centre de treball se'ls haurà d'abonar les dietes en la mateixa quantia que en cada moment s'estableixi per a tot el personal de l'Ajuntament:

Dieta per allotjament: una quantitat de 60 EUR mínim per dia.

Manutenció: dieta de 33 EUR -dinar i sopar- o mitja dieta 16,50 EUR.

4. Els desplaçaments i les dietes es pagaran en el termini màxim d'1 mes des de la data de la seva realització, sempre i quan s'entreguin els justificants abans del dia 15 del mes en curs.

5. Cursos que siguin d'interès per la Corporació i que estiguin relacionats amb el lloc de treball, que impliquin un desplaçament continu per a qualsevol empleat/da de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord- Conveni :

a) Amb l'antelació suficient, si és possible, es demanarà via instància, dirigida al cap de departament i en el seu defecte a l'Alcalde/ssa, l'import corresponent al desplaçament i les dietes de manutenció, calculades mes a mes entre el responsable del departament i l'empleat/da segons les característiques del curs i duració del mateix.

b) L'anterior concepte serà ingressat per mesos anticipats.

Si per qualsevol motiu a l'inici del curs l'empleat/da municipal no ha rebut l'ingrés de l'esmentat concepte, serà demanat directament a Tresoreria Municipal que anticiparà en qualitat de bestreta l'import demanat. Aquesta petició s'haurà de justificar documentalment, segons el full de dietes existent, així com les circumstàncies i els costos ocasionats. En cas de no assistència al curs es

reintegrarà l'import de les dietes corresponent.

c) Aquestes dietes seran abonades sense dependre de la duració del curs, excepte seminaris o cursos de formació d'un dia, els quals seran abonats segons la fórmula del punt 49.4.

6. a) Desplaçaments dins la província de Barcelona: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçaments a altres llocs: el que estigui previst legalment o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle particular : 0,23EUR per quilòmetre.

d) Transport públic: l'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle a l'empleat/da municipal que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

7. Els empleats/des municipals de l'Ajuntament, en matèria d'assistència a judicis, es regiran pel següent:

Respecte al tema de l'assistència a judicis, que hi hagi d'assistir a una vista judicial per raó del servei, l'Ajuntament abonarà les despeses ocasionades de la següent forma:

a) Si un empleat/da ha d'assistir a un jutjat per raons relacionades amb la seva feina, fora de la seva jornada de treball, es compensarà econòmicament segons lo següent:

Vista a Vic: pagament de 60 EUR.

Vista Fora del Partit Judicial a la província de Barcelona: pagament 70 EUR.

Vista fora del Partit Judicial i fora de la província de Barcelona: pagament de 90 EUR

Vista fora del Partit Judicial i fora de Catalunya: pagament de 100 EUR diaris, sempre que es tracti dies de fora de la seva jornada de treball.

El pagament d'aquests supòsits, serà efectuat en la mateixa forma que l'article 49.4.

Si l'empleat/da està realitzant el seu torn normal de treball, no tindrà dret a cap retribució ni compensació per les hores.

b) Desplaçament: En el cas que el judici es faci fora del partit judicial de Vic, el consistori abonarà, a mes, atès el model de sol·licitud de dietes, i amb el vist i plau del cap corresponent (vigilants municipals...), les despeses ocasionades pel quilometratge, manutenció o allotjament.

c) Si un/a empleat/da que ha de treballar en el torn de nit té l'obligació d'assistir a una vista judicial, tindrà dret a treballar en el torn de nit de la vigília fins a les 2 de la matinada per garantir-ne el descans per al dia de la vista.

### Article 50

#### Retribucions bàsiques

##### 1. Sou base

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

##### 2. Triennis

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

L'antiguitat de l'empleat/da al servei de

l'entitat local retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'Administració pública i, per tant, s'expressarà en triennis.

Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol administració pública, tant en qualitat de funcionari de carrera com de contractat en regim de dret administratiu o laboral, s'hagi formalitzat o no documentalment aquesta contractació.

Quan un empleat públic local accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup mantenint els triennis esmentats o consolidats amb anterioritat.

### Article 51

#### Retribucions complementàries

##### 1. Complement de destinació (CD)

És el corresponent al nivell del lloc de treball que es desenvolupa, la quantia del qual és determinada per la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Per l'aplicació de les possibles diferències actuals respecte al nivell mínim al CD serà d'aplicació els mínims de la Resolució de 18 de juny 1998 de la Secretaria d'Estat per l'Administració pública, per la que s'ordena la publicació de l'Acord del Consell de Ministres de 12 de juny de 1998, pel que s'aprova l'Acord Administració - Sindicats sobre ordenació de retribucions. Aquesta aplicació serà de forma progressiva inicialment al grup AP (antic grup E) i fins l'acord i aplicació final de la valoració de llocs de treball en estudi, en la qual es regularitzarà el CD de tots els grups professionals.

##### 2. Complement específic

Serà únic per a cada lloc de treball que el tingui assignat i retribuirà les condicions d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, nocturnitat, penalitat, toxicitat, perillositat i festivitats.

La seva quantia la determinarà anualment l'òrgan competent de cada entitat local, tenint en compte les especials condicions de treball esmentades, sempre que aquestes es donin, que, per tant, seran modificables en el moment en què variïn totes o alguna de les circumstàncies tingudes en compte en el moment de la seva assignació.

Els criteris d'assignació del complement específic seran els que es fixin a la relació dels llocs de treball.

##### 3. Complement de productivitat

És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què l'empleat/da públic desenvolupi el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que reglamentàriament s'estableixin.

La seva quantia es determinarà globalment dins de cada programa de despesa. Correspondrà a l'òrgan competent la concreció individual de les quanties i dels/les empleats/des públics que en mereixin la percepció, d'acord amb els criteris que s'estableixin, previ informe de l'òrgan de representació del personal.



## Generalitat de Catalunya

### 4. Gratificacions per serveis extraordinaris

Les gratificacions extraordinàries per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada de treball normal en cap cas podrà ser fixes en quantia ni periòdiques en meritació. No serà procedent la seva percepció en aquells llocs de treball en què per a la determinació del complement específic hagués estat ponderada una especial dedicació.

Així mateix, es distribuïran en aquest concepte els treballs realitzats en condicions tòxiques, penoses o perilloses, de nit i en festiu tan sols quan aquestes circumstàncies siguin esporàdiques i no inherents al lloc de treball. No serà procedent la seva percepció en aquells llocs de treball en què per a la determinació del complement específic haguessin estat ponderades aquestes circumstàncies. A aquests efectes s'aplicaran les taules establertes a l'article 15.5 del present acord.

Pel que fa el col·lectiu dels vigilants municipals, s'ha de tenir en compte l'establert en l'annex V, article 3 i 5 respecte aquelles hores que es comptabilitzin dintre del subfactor de cap de setmana i festivitat, subfactor de localització - walkie talkie- i subfactor de borsa d'hores donat que no seran retribuïdes com a serveis extraordinaris ni de cap altra forma o concepte.

### 5. Adscripció a un altre lloc de treball

En els casos d'adscripció d'un empleat/da públic a un lloc de treball les retribucions del qual siguin superiors a les del propi, aquest percebrà les retribucions assignades al lloc de treball al qual se l'adscriu.

Quan aquesta adscripció s'efectuï en un lloc de treball que tingui assignades retribucions inferiors a les del propi, mantenint les retribucions del seu lloc d'origen, per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat o actuacions de l'Ajuntament, únicament es podrà fer per un temps màxim de 15 dies; en el cas que superi aquest límit i fins un màxim d'un mes, l'empleat/da percebrà un complement transitori per la diferència del 10% del seu Complement Específic.

Aquests treballs seran desenvolupats voluntàriament, sens perjudici que, si això no és possible, es produeixi l'assignació amb caràcter forçós quan concorrin supòsits d'urgència o de necessitat fora de termini, prèvia audiència de l'interessat/da o informe de l'òrgan de representació del personal.

## CAPÍTOL 6

### MILLORES SOCIALS

#### Article 52

##### *Gratificació per anys de servei*

25 anys de serveis efectius: 1 mensualitat íntegra o 1 mes de vacances.

30 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 20% d'1 mensualitat

35 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 40% d'1 mensualitat

40 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 60% d'1 mensualitat

#### Article 53

##### *Gratificació per jubilació*

En el cas que un/a empleat/da es jubili als 65 anys d'edat, tindrà dret a que se'l gratifiqui amb una quantia corresponent a una mensualitat íntegra.

#### Article 54

##### *Jubilació incentivada anticipada*

Aquesta es podrà incentivar de la següent manera:

El personal de l'Ajuntament que compleixi els requisits establerts per la legislació vigent en matèria de seguretat social, podran sol·licitar i, si s'escau, podrà ser acceptada per la Corporació sempre que les necessitats del servei ho permetin, la jubilació anticipada dins el període comprès entre la data de compliment dels 60 anys i els 64 anys i podran percebre l'import corresponent a la diferència resultant de la pensió de jubilació rebuda per la seguretat social i el 100% del sou que li correspondria de continuar en actiu o bé la quantia acordada amb l'interessat/da, sempre que aquest tingui deu anys d'antiguitat a l'empresa.

#### Article 55

##### *Malaltia i accident*

En el cas de malaltia o accident, a tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni els serà abonat el 100% del salari que tinguin assignat mentre duri la situació d'incapacitat temporal.

Aquest dret s'extingirà a partir del moment en què es constati la no-veracitat de l'esmentada situació de malaltia a través de les inspeccions i els controls legals mèdiques que es facin.

#### Article 56

##### *Ajuts especials per familiars discapacitats*

Els empleats/des de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord que tinguin al seu càrrec familiars discapacitats psíquics, físics o sensorials fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, amb un grau igual o superior al 33% segons aportació del certificat del CAD de la Generalitat de Catalunya que hi convisquin i no tinguin ingressos propis superior al Salari Mínim Interprofessional (SMI), rebran un ajut especial de com a màxim de 225 EUR cada mes. No obstant això la quantia d'ingressos en conceptes d'ajuts per aquesta raó no podrà superar el SMI i com a màxim els 225 EUR mensuals d'aportació per part de l'Ajuntament. El cobrament serà amb efectes retroactius Per tenir dret a aquest ajut, s'haurà de presentar instància en el Registre general de la Corporació, adjuntant fotocòpia compulsada del certificat del CAD, per la qual cosa el/la sol·licitant beneficiari de dit ajut està obligat a notificar a l'Ajuntament qualsevol modificació d'aquestes circumstàncies.

La sol·licitud s'haurà de renovar anualment.

#### Article 57

##### *Assistència jurídica*

L'Ajuntament facilitarà i es farà càrrec de les despeses d'assessorament legal i defensa

jurídica de tots els/les empleats/des que per causes del servei ho requereixi.

L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica competent i especialitzada a l'empleat/da que per causa del servei ho requereixi i, llevat dels supòsits que l'empleat/da hagi actuat amb negligència, engany o mala fe degudament acreditat mitjançant sentència judicial ferma, en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació de l'empleat/da.

#### Article 58

##### *Renovació del permís de conduir*

Els/les empleats/des que en el desenvolupament de la seva feina facin servir els vehicles municipals tindran dret a que l'Ajuntament els hi pagui les despeses per renovació d'aquest permís.

#### Article 59

##### *Altres millores*

1.-Es crearà un fons d'ajut social per ajuts a despeses dels/les empleats/des municipals a títol personal, amb una quantia anual del 0,20% del capítol 1 del pressupost de l'Ajuntament. Es distribuïrà de manera imparcial, a criteri de la Comissió Paritària de Seguiment representada per empleats/des municipals de l'Ajuntament i membres de la Corporació.

Les sol·licituds s'hauran de presentar entre el dia 1 i 31 de gener i hauran d'anar acompanyades de la factura pertinent.

##### 2.- Pla de pensions,

1. L'Ajuntament i la representació del personal, sensibles a la conveniència de garantir uns ingressos dignes per als/les empleats/des en el moment de la jubilació, acordem adherir-se, dins del primer semestre de 2009, a un Pla de Pensions destinat a tots els/les empleats/des de l'Ajuntament, amb una antiguitat mínima d'un any. Aquest Pla tindrà una aportació econòmica anual del 0,50% del capítol 1.

Els/las empleats/des podran fer-ne possibles aportacions voluntàries a aquest Pla de Pensions.

2. Dins de les facultats de la Comissió Paritària de Seguiment s'inclou el seguiment de l'aplicació correcte del Pla de Pensions. Es podrà aportar assessors i tècnics en la matèria.

#### Article 60

##### *Bestretes*

Cada empleat/da municipal podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim 2 mensualitats a retornar, sense interessos, en 24 terminis prorrogables. La concessió d'aquestes ajudes serà potestat de la Corporació, que en limitarà la quantitat i forma de reintegrament atenent les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant i la disponibilitat de Tresoreria de la Corporació en cada moment, sempre que existeixin causa justificada i necessitat peremptòria.

Tindran la consideració de necessitats peremptòries les derivades de:

Matrimoni del sol·licitant.

## Generalitat de Catalunya

Divorci, separació o nul·litat del matrimoni del sol·licitant.

Defunció del cònjuge o fills.

Naixement de fills.

Malaltia o intervenció quirúrgica greu fins a primer grau de consanguinitat o afinitat.

Adquisició d'habitatge habitual.

Amortització de crèdits bancaris amb ocasió d'adquisició d'habitatge habitual.

Realització d'obres necessàries o imprescindibles per a la conservació de l'habitatge.

Trasllat de domicili a la localitat on es trobi ubicat el centre de treball.

Despeses de matrícules per estudis en centres oficials fins a primer grau de consanguinitat.

Els/les empleats/des municipals amb contracte superior a l'any podran disposar de la bestreta de les 2 pagues extres dins de l'any natural.

El període de carència abans de demanar una nova bestreta serà 6 mesos des de la fi del retorn de la darrera.

Article 61

### Ajuts per a estudis

1. Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord- Conveni tindrà dret a beneficiar-se de beques per dur a terme estudis homologats pel Ministeri d'Educació o pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, fora de la seva jornada de treball i sempre que aquests darrers comportin una millora en els seus coneixements que pugui ser aplicada a la seva feina preferentment. A aquest efectes es destinarà un màxim de 500 EUR de partida econòmica a l'any per beques.

La quantia de les beques, per persona, inicialment serà de fins a 100 EUR.

2. La persona interessada haurà de formalitzar la sol·licitud mitjançant una instància, que haurà d'anar acompanyada de la documentació necessària. (matrícula, assignatures a realitzar...)

El termini per presentar la sol·licitud finirà el dia 30 de novembre per aquells estudis el calendari dels quals coincideixi amb el curs escolar.

3. Examinades les sol·licituds, l'Alcaldia o l'òrgan competent resoldrà la concessió o denegació de les beques, la qual cosa serà notificada a les persones interessades, als departaments d'Intervenció i de Tresoreria i a la representant del personal.

4. En el cas que el nombre de sol·licituds presentades superi la quantitat consignada a aquest efecte en el pressupost, aquest import s'incrementarà amb les possibles quantitats retornades pels beneficiaris de l'any immediatament anterior i el pressupost destinat aquest fi no emplenat a l'any anterior fins un màxim de 1000 EUR.

Si, tot i així, el nombre de sol·licituds supera la quantitat assenyalada, la Comissió paritària de Seguiment respecte a la Formació fixarà els criteris per atorgar els ajuts i informarà sobre la seva concessió a l'Alcaldia o l'òrgan competent.

6. Els ajuts per a estudis es perdran de

concorrer alguna de les causes següents:

a) Renúncia de la persona beneficiària.

b) Obtenció d'una beca o ajut d'un altre organisme públic o privat.

c) Cessar en la situació de servei actiu.

d) No realitzar els estudis per als quals es va concedir la beca. A aquest efecte, s'entén que els estudis no s'han dut a terme quan no s'ha aprovat, almenys, el 50% de les assignatures matriculades dins del curs escolar. La superació d'aquest percentatge s'acreditarà mitjançant l'aportació dels resultats de les proves abans del 31 d'octubre de cada any.

### CAPÍTOL 7

#### PROMOCIÓ I FORMACIÓ I CARRERA ADMINISTRATIVA

##### Article 62

###### Promoció i formació

El personal de l'Ajuntament de Balenyà té dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constant.

Promoció interna:

La promoció interna consisteix en l'ascens d'una categoria d'un grup de titulació inferior a una altra de superior, o bé d'una categoria professional a una altra de diferent del mateix grup.

La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pels procediments selectius de concurs o concurs- oposició; en particular, per a la promoció interna als grups professionals AP (E), C2(D) i C1(B) de les respectives escales, es tendirà a la utilització de modalitat de concurs, que podrà incloure la superació de proves de caràcter pràctic vinculades a les funcions pròpies de la categoria convocada.

##### Article 63

###### Provisió de vacants i selecció de personal

La selecció de personal es farà d'acord amb l'article 61 de l'EBEP per a tots els empleats/as de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord- Conveni, respectant sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

##### Article 64

###### Funcionariació

La Corporació procedirà en un termini màxim d'un any a partir de la signatura d'aquest acord conveni, a realitzar un estudi de tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral fix que siguin susceptibles de ser exercits per personal funcionari, als efectes de la seva possible funcionariació; en tot cas, qualsevol procés de funcionariació requerirà la consulta prèvia a la representació sindical.

##### Article 65

###### Formació

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels empleats/des municipals, i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

La Corporació incrementarà substancialment l'oferta de formació i la vincularà a desenvolupament de la carrera administrativa

i la promoció.

També s'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

El personal al servei de les entitats locals té el dret d'assistir a cursos de formació i perfeccionament amb la periodicitat i característiques i condicions d'accés que s'estableixin, sempre que sigui possible.

En conseqüència, la Corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència al personal dels cursos que es realitzin dins o fora de l'Ajuntament, mitjançant anunci al tauler de personal.

La Corporació garanteix la concessió de les hores necessàries per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional i el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional en l'Administració, sempre que sigui possible.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest Acord- Conveni realitzarà els cursos de capacitació professional o de reciclatge per a l'adaptació a un nou lloc de treball que determini l'Administració.

Per a col·lectius específics, i també si ho requereix l'eficient funcionament dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen. En aquest cas, si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores de descans d'acord amb l'establert a l'article 15.3.

##### Article 66

###### Creació, modificació o supressió de llocs o categories

De la creació, modificació o supressió dels llocs de treball, que correspon a la Corporació, se n'informarà prèviament els representants de personal. Es respectaran els drets legítimament adquirits d'acord amb el que disposi la normativa aplicable.

##### CAPÍTOL 8

#### SEGURETAT I SALUT LABORAL

##### Article 67

###### Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el personal té dret a una protecció efectiva 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, dins del compliment íntegre de l'esmentada Llei, té dret 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 im-

## Generalitat de Catalunya

diat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral, en temps computable com a hores de treball, sempre que el servei no quedi desatès.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobi exposat a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que 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 salut 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 al personal de nou accés, o quan es 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 en les instal·lacions com les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

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

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

Article 68

### Comissió de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà una única comissió de seguretat i salut, segons recull l'article 34.d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat pels delegats de prevenció que disposaran de 15 hores mensuals per les tasques de prevenció.

1. Seran funcions d'aquesta Comissió:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball 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'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'arti-

cle anterior.

e) Estudiar i promoure les mesures correctores per 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 de personal en la Comissió de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següents:

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

b) Informar i formar el personal en matèria de seguretat i salut laborals.

c) Ser consultats, prèviament, quan es vulgui introduir noves tecnologies, modificar processos productius i locals de treball o fer l'adquisició de nous equips i, en general, en 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 de personal, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, 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 Comissió 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.

En la realització de les seves funcions, els representants de personal en el Comissió de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol 8 d'aquest Acord- Conveni.

A les reunions de la Comissió hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comissió així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitants per qualsevol de les parts.

Article 69

### Reconeixement mèdic

1.-Anualment la Corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi l'empleat/da.

La Corporació donarà coneixement previ a la Comissió de Seguretat i Salut del tipus de proves a realitzar.

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

2.- Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial, que un lloc de treball o una activitat desenvolupada perjudica la salut d'un/a empleat/da determinada, serà traslladat/da, a petició seva, i sempre que sigui possible a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

Article 70

### Capacitat disminuïda

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

Article 71

### Protecció de l'embaràs

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

Article 72

### Roba de feina

La Corporació, en funció de l'establert a l'annex I, es compromet a facilitar a tots els/es empleats/es que per raó del seu treball necessitin un vestuari determinat, un muda d'estiu i una d'hivern com a mínim i a fer la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

CAPÍTOL 8

### DRETS SINDICALS

Article 73

### Garanties de l'acció sindical

Els representants de personal, tenen dret a un crèdit de 15 hores mensuals per exercir lliurement l'acció sindical, aquestes hores es poden sumar al crèdit d'hores que correspon-

## Generalitat de Catalunya

guin com a delegat prevenció per fer una borsa trimestral d'hores per afavorir la flexibilitat en funció de les necessitats reals mensuals. L'ús d'aquestes hores es comunicarà amb suficient antelació per tal d'organitzar la cobertura i les necessitats del servei.

L'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present acord, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la LOLS.

### Article 74

#### Assemblees

Amb la notificació prèvia a l'alcalde amb 2 dies hàbils d'antelació, els delegats de personal podran convocar assemblees de sector i generals durant l'horari laboral, a escollir entre la primera i l'última hora de la jornada, preferentment. La seva duració no excedirà el que marqui la llei, tret del període de negociació col·lectiva, el límit del qual es fixa en 4 hores setmanals.

### Article 75

#### Facultats de la representació sindical

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

a) Els representants de personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots els/les empleats/des públics que les sol·licitin.

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

c) La corporació facilitarà a la representació del personal el local i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

d) Tots els membres de la representació del personal disposaran de les hores que convinguin sempre que siguin justificades i que estableixen les disposicions vigents per exercir les seves funcions. No obstant això, es podrà gaudir, prèvia comunicació, d'un major nombre d'hores per causes puntuals sempre que el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.

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

f) La corporació facilitarà a la representació del personal fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

g) Als membres de la representació de personal amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats a l'efecte.

h) Els representants de personal seran notificats de tots els expedients disciplinaris i

sancions.

Així mateix podran assistir a les compareixences dels empleats/des expedientats, prèvia petició de l'interessat/da.

### Article 76

#### Altres competències de la representació sindical

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

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horaris, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin de ser debatudes pel Ple de l'Ajuntament en matèria de personal, acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant això, la manca de realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre que s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, mai en un termini inferior a 2 dies hàbils.

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

e) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent al d'expiració de la representació.

f) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials pel que fa a la seva competència.

### Article 77

#### Seccions sindicals

1. Als efectes previstos a l'article 8.2 de la vigent Llei orgànica de la llibertat sindical, sens perjudici de la resta de competències i funcions establertes per les lleis, l'Ajuntament de Balenyà reconeix a les centrals sindicals més representatives legalment acreditades les competències, garanties i facultats següents:

a) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals dels empleats/des públics de l'Ajuntament, del Comitè i de la Comissió Negociadora.

b) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical i dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la corporació.

c) Garantir la no-discriminació en la seva promoció econòmica i professional per poder complir les tasques que li són pròpies.

2. Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres del Comitè, així com els següents drets:

a) Tenir accés a la mateixa informació i

documentació que es posi a disposició del Comitè. Els delegats sindicals estan obligats a guardar reserva professional en totes aquelles matèries per a les quals la corporació assenyali expressament un caràcter reservat. En tot cas, cap document lliurat per la corporació podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquesta o per a finalitats diferents a les que en van motivar el lliurament.

b) Assistir a les reunions del Comitè i dels òrgans interns de la corporació en matèria de seguretat i higiene, amb veu però sense vot.

c) Ser escoltats per la Corporació prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors/ores en general i els afiliats al seu sindicat en particular.

d) Sol·licitar i rebre informació, abans de l'adopció de la resolució definitiva, de les possibles sancions per faltes lleus, greus i molt greus a imposar als afiliats al seu sindicat.

3. S'haurà de notificar per escrit a la corporació el nomenament, dimissió o reelecció dels delegats sindicals.

4. La corporació proporcionarà als delegats de les seccions sindicals la informació relativa a les matèries objecte d'aquest article que li sigui demanada formalment.

5. Cada secció sindical d'aquest Ajuntament que sigui reconeguda legalment disposarà de les hores necessàries per celebrar assemblees o reunions en hores de feina, que hauran d'estar autoritzades prèviament amb els requisits establerts a l'article 74.

### CAPÍTOL 9

#### RÈGIM DISCIPLINARI

### Article 78

#### Règim disciplinari

1. L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats/des de l'Ajuntament de Balenyà donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

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

3. Als vigilants municipals li serà d'aplicació el règim disciplinari regulat en la Llei 16/1991 de les Polícies Locals de Catalunya i la resta de normativa que en resulti d'aplicació.

5. El règim disciplinari dels funcionaris amb habilitació de caràcter nacional també es regiran per la seva normativa específica.

### Article 79

#### Faltes disciplinàries

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos dels vigilants municipals que es regiran per la seva normativa específica, les faltes comeses pels empleats/des públics poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el que disposen els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes molt greus

## Generalitat de Catalunya

aquelles tipificades com a tals en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), i en Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET).

3. Es consideraran com a faltes greus i lleus aquelles tipificades en el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i la resta de normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya.

4. Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves conductes infractores que siguin aplicables als empleats/des públics de les Administracions locals de Catalunya, aquestes noves faltes disciplinàries seran d'immediata i directa aplicació al personal de la Corporació.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent pels empleats públics de les Administracions locals de Catalunya, aquesta infracció derogada deixarà de ser aplicada d'immediat al personal de la Corporació.

Article 80

### Sancions disciplinàries

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos dels vigilants municipals que es regiran per la seva normativa específica, per raó de les faltes comeses podran imposar-se als infractors les sancions establertes per a cada falta disciplinària a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), el Decret Legislatiu 1/1997 i la resta de normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya així com a l'Estatut dels Treballadors.

2. Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions pel personal de les Administracions locals de Catalunya aquestes seran d'immediata i directa aplicació al personal de la Corporació.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol sanció actualment vigent pels empleats/des públics de les Administracions locals de Catalunya, aquesta sanció derogada deixarà de ser aplicada d'immediat al personal de la Corporació.

Article 81

### Procediment disciplinari

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, i llevat de les específiques pròpies de la tramitació dels expedients disciplinaris dels funcionaris que pertanyen al cos dels vigilants municipals i dels funcionaris amb habilitació de caràcter nacional, la tramitació dels expedients disciplinaris del personal de les Administracions locals de Catalunya es realitzarà de conformitat amb allò que preveu a nivell legal l'EBEP i a nivell reglamentari, el Decret

243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus se seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència de l'empleat/da inculpat.

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

Article 82

### Prescripció de les faltes i sancions

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos dels vigilants municipals que es regiran per la seva normativa específica, les infraccions comeses pels empleats/des públics prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

2. El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès o des que finalitzi la seva perpetració quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

3. Les sancions imposades prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 83

### Inscripció i cancel·lació

1. Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del/la empleat/da públic, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció. Aquest Registre General de Personal es regirà per la normativa reguladora de la protecció de dades de caràcter personal.

2. La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

CAPÍTOL

MILLORES SERVEIS I IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

Article 84

### Fons per la millora de la prestació dels serveis públics

Entenen les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal de incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat, tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats/des públics, com de

la gestió de la corporació, es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per cada any de vigència d'aquest conveni acord col·lectiu

La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal de l'Ajuntament de Balenyà, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment de objectius i el seu pagament tindrà efectes des del dia 1 de gener de cada any.

Article 85

### Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

De conformitat amb la Llei 3/2007, de 22 de març i la resta de normativa aplicable, ambdues parts signants d'aquest acord es comprometen a dur les actuacions necessàries per a fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es garanteix en tots els àmbits de l'ocupació pública i, en particular, en:

- \* L'accés a l'ocupació
- \* La formació professional
- \* 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

Article 86

Promoció professional dins del propi grup

L'Ajuntament de Balenyà implantarà, junt amb aquest Acord- Conveni, un altre instrument de promoció professional per possibilitar la carrera administrativa: la promoció horitzontal dins del mateix grup de titulació, que s'articula mitjançant el Reglament de la carrera administrativa, el qual consta com un annex al present Acord.

Article 87

### Oferta pública d'ocupació

1. L'oferta pública d'ocupació anual de l'Ajuntament serà negociada amb la part social representant de personal.

2. L'Ajuntament es compromet a facilitar, en compliment de la legislació vigent, l'accés de persones amb disminució a les ofertes de places públiques.

Article 88

### Permuta del lloc de treball

Interna dins de l'Ajuntament:

La permuta de llocs de treball entre 2 persones que tenen la mateixa categoria professional, i ocupen la plaça en propietat, (laboral- laboral, funcionar- funcionari) quan aquestes així ho desitgin i ho manifestin per escrit al Departament de Personal, haurà de ser autoritzada per l'òrgan competent, llevat d'impediments tècnics justificats que impedeixin el canvi, seran resoltes en un termini màxim de dos mesos, previ informe favorable o desfavorable dels representants dels treballadors/es.

ANNEX I

## Generalitat de Catalunya

### VESTUARI

#### 1. Disposicions generals

El personal que, pel seu lloc de treball, necessiti d'una especial uniformitat en el vestuari serà dotat d'aquest, d'acord amb el que s'especifica més endavant.

A les persones que inicien la seva prestació a l'Ajuntament o als seus organismes autònoms es farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos en què resulti imprescindible.

Els detalls que s'especifiquen corresponen als màxims en condicions normals. Es computa amb el bon criteri de tots els usuaris per tal que sol·licitin només aquelles peces que necessitin per al normal desenvolupament de les seves tasques.

Els caps de cada secció s'ocuparan de recollir les peticions del seu personal i dirigir-les al Departament de Compres i Contractació amb la corresponent anticipació sobre les dates previstes de lliurament, que en principi es fixen per als mesos de març i setembre.

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

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

Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin per motius de seguretat a l'ús d'altres peces no especificades en aquest annex, aquestes seran igualment facilitades per l'Ajuntament.

L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal esmentat en aquest annex.

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

#### Vestuari de la Brigada municipal

- 2 camisa d'estiu (cada any)
- 2 camisa d'hivern (cada any)
- 1 pantalons d'estiu (cada any)
- 1 pantalons d'hivern adequat (cada any)
- 1 calçat d'estiu tipus bamba (cada any)
- 1 calçat d'hivern tipus bota (cada any)
- 1 caçadora (cada 2 anys)
- 1 anorac (cada 2 anys)
- 1 impermeable sempre que calgui

#### Vestuari personal de neteja d'edificis

- 1 bata màniga curta (cada any)
- 1 bata màniga llarga (cada any)
- 1 parell d'esclops (cada any)

Totes les peces que portin l'anagrama de l'Ajuntament o del cos de vigilants seran retornats al final de la seva vida útil per la seva reposició.

### ANNEX II

#### FORMACIÓ

1. S'entén com a formació l'eina que ha d'afavorir els canvis i la millora en l'organització de l'Ajuntament, així com potenciar el desenvolupament professional i personal dels seus empleats/des. Aquest efectes tots/es

els/les treballadors que tinguin caràcter de funcionaris, fixos en plantilla, indefinit no fixos, així com el personal interí sempre que tinguin una antiguitat mínima d'un any a l'Ajuntament de Balenyà, podran gaudir de fins a 40 hores de formació anuals.

2. Aquesta formació ha de servir:

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

2.2 Perquè els/les empleats/des millorin la seva capacitat i desenvolupament professional i personal.

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

3. L'Ajuntament facilitarà formació a tot el personal afectat per aquest Acord- Conveni, garantint el dret dels/les empleats/des a realitzar en un pla d'igualtat, cursos de formació i reciclatge adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, i per superar aquestes.

Per tant, garantirà la participació de tots i cadascun dels treballadors, prèvia sol·licitud de l'empleat/da públic.

4. Aquest Pla tindrà la mateixa durada que l'Acord- Conveni i la Comissió Paritària de Seguiment serà l'encarregada de vetllar pel compliment del present Pla de Formació.

#### Pla de formació

Per realitzar un pla de formació que sigui efectiu, s'haurà de:

Recollir la informació necessària des de tots els àmbits.

Identificar els problemes i les possibles oportunitats de canvi i de millora.

Analitzar les causes i les possibles col·lectius afectats, de forma directa o indirecta.

Identificar la situació desitjada, és a dir, descriure la situació de millora que s'espera en el futur, un cop resolt els problemes.

#### Formació del personal:

La formació del personal es dividirà en programada i no programada.

La formació programada és aquella que promou l'Ajuntament d'acord amb les necessitats d'aprenentatge i organitzatives del seu personal.

La formació no programada és la que duen a terme puntualment els empleats/des públics a instància seva per assolir finalitats formatives de tipus professional o personal associats al seu lloc de treball.

#### Criteris generals sobre la formació programada:

1. Podran assistir a la formació programada, dins o fora de l'horari laboral i sempre en còmput de temps de treball efectiu,

2. L'Ajuntament, publicitarà l'oferta formativa dels diferents organismes o entitats públics o privats.

D'acord amb les necessitats de formació de cada col·lectiu, l'Ajuntament elaborarà el programa de cursos i n'establirà el calendari, horaris i prioritats, conjuntament amb els representants de personal. Si fos necessari, determinaran els formadors adients, en el cas

de que no estigui establert prèviament pels organismes formatius.

3. Si un/a empleat/da públic desitja assistir a un curs determinat, haurà de sol·licitar-ho, seguint els criteris establerts i amb els impresos corresponents. El seu cap haurà de manifestar el seu acord amb l'horari i contingut més adient. La Comissió Paritària de Seguiment, en les funcions de Formació, estarà al corrent de totes les sol·licituds per establir la ubicació i programació adequada en cas de desacord entre les parts.

4. La sol·licitud es farà arribar al Registre de l'Ajuntament, on se li donarà el tràmit que correspongui. Cal tenir present que elements com l'horari de celebració, l'activitat formativa, la situació laboral del sol·licitant, les faltes reiterades a altres cursos, són factors que es poden tenir en compte a l'hora d'acceptar o no una sol·licitud.

5. Un cop acceptada o no la sol·licitud, l'acord serà comunicat al/la empleat/da interessat/da i al seu cap.

6. Els assistents a les activitats formatives es comprometen a fer-ho amb puntualitat i regularitat. Si algun/a empleat/da públic, per la causa que sigui, no pot assistir a un curs al qual ha estat admès, ho comunicarà al seu cap.

7. Queda implícit que la reiteració de faltes d'assistència, retards o no aprofitament de l'activitat formativa, sense causa justificada, pot suposar la no aprovació de posteriors sol·licituds de formació.

8. Per cursos superiors a 20 hores el personal haurà de justificar l'aprofitament del curs, pel procediment que s'escaigui, i presentar la documentació que pugui ser d'interès per la Corporació.

8. En tot cas és responsabilitat de la Comissió Paritària de Seguiment aclarir qualsevol dubte que es pugui presentar i complementar, si és el cas, aquests criteris generals.

#### Criteris generals sobre formació no programada:

La tramitació a seguir per sol·licitar l'assistència serà la mateixa que per la programada.

1. Ha de tenir una relació directa amb les tasques que realitza l'empleat/da públic segons el seu lloc de treball o una vinculació amb la carrera professional.

2. Ha de ser d'un alt interès per l'empleat/da, o per l'Ajuntament.

3. Caldrà que la sol·licitud es presenti 15 dies abans de començar l'activitat formativa, sempre que sigui possible.

4. Serà la Comissió Paritària de Seguiment la que decidirà si és factible o no la realització de la formació.

Aquest tipus de formació serà sempre fora de l'horari de treball, i no computa com treball efectiu.

### ANNEX III

#### PROMOCIÓ INTERNA

1. L'Ajuntament garantirà la promoció interna que permet accedir d'un grup de títol

## Generalitat de Catalunya

lació a un altre de superior al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord- Conveni, a tal efecte, el personal haurà de tenir la titulació requerida per l'ingrés en el grup o subgrup superior, amb una antiguitat d'almenys dos anys de servei actiu en el grup o subgrup immediatament inferior al que pretingui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

2. A l'efecte assenyalat en l'apartat anterior, les places de llocs de treball de l'oferta pública es reservaran una part per al torn de promoció interna, per concurs, concurs-oposició o oposició dins de la normativa legal i en funció del lloc de treball a cobrir, amb el barem següent:

1 plaça ofertada: inicialment es proveirà mitjançant promoció interna.

2 places ofertades: 1 per promoció interna i 1 per concurs-oposició lliure.

3 places ofertades: 1 per promoció interna i 2 per concurs-oposició lliure.

I així successivament.

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

3. El barem de mèrits a aplicar en la fase de concurs serà sotmès a la consideració de la representació de personal, que vetllarà pel compliment de la legalitat i la garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

### ANNEX IV

REGLAMENT REGULADOR DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA DE L'AJUNTAMENT DE BALENYÀ

#### Exposició de motius

L'Ajuntament en ordre a la implantació de la carrera administrativa, ha elaborat el present Reglament.

L'eficàcia d'aquest reglament depèn en bona mesura de les polítiques de formació que l'Ajuntament dugui a terme, per la qual cosa i, de conformitat amb allò previst en l'Acord de les condicions de treball dels/les empleats/des públics d'aquesta corporació, es garantirà la inclusió en el Pla anual de formació d'accions formatives específiques.

### CAPÍTOL 1

#### DISPOSICIONS GENERALS

##### Article 1

#### Àmbit d'aplicació

1. Aquest Reglament serà d'aplicació a tots els/les empleats/es de l'Ajuntament, amb un mínim de cinc anys d'antiguitat.

2. Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Reglament el personal eventual de confiança i assessorament especial així com tot el personal no comprès en el paràgraf anterior.

##### Article 2

#### Elements definidors

Els elements definidors de la carrera administrativa són els següents:

a) La permanència en el servei actiu,

També es tindrà en compte en aquest concepte el temps de prestació de serveis a l'Ajuntament o als seus organismes autònoms com a personal interí.

b) La formació permanent i la seva projecció en la millora de la pràctica administrativa i l'atenció als ciutadans.

c) La participació en qualitat de personal formador.

d) La representació legal del personal.

### CAPÍTOL 2

#### DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

##### Article 3

#### Carrera administrativa

La carrera administrativa s'articularà mitjançant l'assoliment de successius estadis, d'acord amb el que disposa aquest Reglament.

##### Article 4

#### Promoció d'estadis

1. Per l'assoliment del primer estadi s'haurà d'acreditar l'obtenció de 10 crèdits, 5 dels quals, com a mínim, s'hauran de correspondre a la permanència en situació de servei actiu a l'Ajuntament i als corresponents a la formació que es tingui fins al moment. Excepcionalment i per un sol cop, en el segon càlcul d'estadis, es tindrà en compte el remenat dels servei actiu sempre que la suma de temps transcorregut, no superi els 10 crèdits.

2. Per l'assoliment de posteriors estadis, s'haurà d'acreditar l'obtenció de 10 crèdits, 4 dels quals, com a mínim, correspondran a la permanència en situació de servei actiu a l'Ajuntament. Per el primer còmput, es tindran en compte els cursos de formació que guardin una relació directa amb el lloc de treball o indirecta amb les prestacions de l'Administració pública i els impartits per l'Ajuntament, l'Escola d'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya, l'Escola de Policia de la Generalitat de Catalunya, altres entitats de la Generalitat o de l'Estat, la Diputació provincial, centres universitaris o homologats o organismes dependents, col·legis oficials i aquells centres que hagin impartit cursos mitjançant conveni o contracte amb l'Ajuntament o per entitats degudament acreditades o capacitades per realitzar la formació concreta de cada cas, així com els realitzats per empreses privades i relacionats amb el lloc de treball, inclosos els realitzats de manera particular i fora de la jornada de treball. En cas de que no constessin en els diplomes, títols o altra documentació acreditativa de la realització del curs, pel càlcul de les hores de formació, s'estarà a l'establert en l'article següent.

A partir de l'entrada en vigor d'aquest reglament només es tindrà en compte els cursos que s'hagin vingut al Pla de Formació de l'Ajuntament de Balenyà.

El còmput de crèdits de formació es farà per tot el període necessari per a l'assoliment

de l'estadi.

Serà necessari acreditar documentalment l'assistència i l'aprofitament als cursos des-crits. En el supòsit que no es pugui acreditar la durada d'un curs, aquesta serà valorada per la Comissió de Paritària de Seguiment o de Formació.

En qualsevol cas, hauran de transcórrer 4 anys per tal d'assolir un nou estadi.

Tot el personal que hagi complert els anys de servei necessaris per sol·licitar els estadis esmentats abans de l'1 de gener de 2010, podran sol·licitar la seva aplicació, si bé els efectes no podran ser anteriors a la vigència d'aquest Acord- Conveni.

##### Article 5

#### Crèdits

Els crèdits s'obtidran de la manera següent:

1. Per any de servei actiu a l'Ajuntament: 1 crèdit.

2. Per cada 20 hores de formació: 1 crèdit, o la part proporcional si el temps de formació és inferior o superior.

3. L'empleat/da que no vegi satisfetes les seves necessitats de formació, per causes que no l'hi sigui imputables i que a mes la seva petició de formació hagi estat denegada de forma motivada per l'Ajuntament per escrit, en funció de les hores del curs, tindrà dret a que se l'hi computi la part proporcional del crèdit corresponent el temps de durada del curs que se l'hi ha denegat.

4. Per l'acreditació d'un títol expedit per la Junta Permanent de Català corresponent a qualsevol nivell - entre el B, C, D i E - que no hagués estat exigint en el moment d'entrar a prestar servei actiu a l'Ajuntament: 1 crèdit.

5. Per cada 20 hores impartides com a personal formador en cursos organitzats per l'Ajuntament o els seus organismes autònoms: 1,5 crèdits o la part proporcional.

6. Per cada any en la participació en funcions de representativitat legal del personal de l'Administració: 1 crèdit o la part proporcional.

7. A més, per l'acreditació de titulacions no exigides en iniciar les relacions de treball amb l'Ajuntament i obtingudes a partir del moment esmentat sempre que es romanguin en situació de servei actiu:

Per l'acreditació d'una titulació en estudis relacionats amb el treball de l'Administració: 3 crèdits si és llicenciatura, doctorat o un màster relacionat amb la llicenciatura; 2 crèdits pel postgrau relacionat amb la llicenciatura i 2 crèdits si és diplomatura o màster relacionat amb la diplomatura i 1 crèdit pel postgrau relacionat amb la diplomatura.

Per l'acreditació del títol de batxillerat superior, FP2, COU, FP2 grau superior2 i superació de les proves d'accés a la universitat per majors de 25 anys: 1

ESO o FP1 grau mig, o equivalent, quan no sigui requeriment d'accés a la seva plaça: 0,5 crèdit.

En tot cas per l'obtenció dels crèdits anteriors només es tindrà en compte la titulació acadèmica de mes nivell, s'exceptuen d'a-

## Generalitat de Catalunya

questa previsió els doctorats, màster i postgraus.

8. Per l'assistència a congressos no es rebirà cap tipus de valoració.

9. Per l'assistència a jornades i seminaris d'un dia en què no consti el nombre d'hores, es consideraran 6 hores.

### Article 6

#### Assoliment d'estadis

1. La promoció d'un estadi a un altre s'assolirà el mateix dia en què s'acrediti la possessió del nombre de crèdits necessaris i es meritara de la manera següent:

Quan s'acrediti dins de la primera quinzena del mes, l'estadi es meritara el mateix mes.

Quan s'acrediti dins de la segona quinzena del mes, l'estadi es meritara el mes següent.

2. A excepció de la primera vegada, en consolidar un estadi, s'inicia de bell nou el còmput de crèdits de formació per a assolir-ne un altre. És a dir, totes les hores de formació rebuda durant el període de l'assoliment del nou estadi, deixaran de tenir validesa per a futurs estadis. Tenint en compte el que preveu l'article 4 d'aquest annex.

3. Els estadis són personals i una vegada assolits es consoliden com a dret adquirit. Els estudis no es perden pel fet d'integrar-se en un grup superior.

### Article 7

#### Retribució dels estadis

1. Per a l'any 2009 el preu de l'estadi serà de 10 EUR mensuals, i aquest import s'anirà actualitzant anualment en el mateix percentatge en què s'incrementin els salaris dels empleats/des de l'Ajuntament de Balenyà, segons la Llei d'acompanyament dels pressupostos.

2. Aquesta quantitat es farà efectiva com a concepte autònom, el qual s'anomena "complement específic d'assoliment d'estadis" (CEAE).

### Article 8

#### Registre de personal

L'adquisició d'un nou estadi s'inscriurà en el Registre de personal, previ el reconeixement de l'alcalde/ssa o la persona en qui aquest delegui.

#### Disposició final

Per tal de resoldre les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest Reglament, es portaran a la Comissió Paritària de Seguiment.

### ANNEX V

#### VIGILANTS MUNICIPALS

### Article 1

#### Classificació professional

El personal funcionari dels serveis de vigilància s'integra en la plantilla municipal dins de la "Subescala de serveis especials de l'Administració especial" i s'estructura en els llocs de treball, el grup de titulació i el nivell de complement de destí següents:

- Cap de vigilants: grup AP, nivell 12
- vigilant municipal: grup AP, nivell 10

### Article 2

#### Carrera professional

Serà d'aplicació el capítol 7 de l'Acord - Conveni general.

### Article 3

#### Condicions econòmiques específiques

1.-El personal dels serveis de vigilància rebrà, integrat dins del total del complement específic general, els següents subfactors que queden de la següent manera, dins del màxim establert en l'apartat 2:

Subfactor de cap de setmana i festivitats

Es reconeix l'abonament d'un subfactor de 223 EUR mensuals, a percebre en 14 pagues, per a aquells funcionaris del servei de vigilància que treballin, a més de la seva jornada ordinària anual, un mínim de 208 hores anuals distribuïdes entre dies festius (dissabtes, diumenges i festius establerts tant en el calendari oficial anual que publica l'Estat com els dies festius del municipi) i serveis extraordinaris. Les hores de serveis extraordinaris que es comptabilitzin dins d'aquestes 208 hores anuals no seran retribuïdes de cap altra forma o concepte.

Subfactor de localització - walkie talkie-.

Es reconeix l'abonament d'un subfactor de 190,57 EUR mensuals a percebre en 14 pagues a aquells funcionaris del servei de vigilància que a més de la seva jornada ordinària anual estiguin disponibles i localitzables en cap de setmana o festiu (dissabtes, diumenges i festius establerts tant en el calendari oficial anual publica l'Estat com els dies festius del municipi). Les hores de serveis que es comptabilitzin dins d'aquestes 178 hores anuals no seran retribuïdes de cap altra forma o concepte.

Subfactor de borsa d'hores.

Es crea una borsa de 79 hores anuals de treball efectiu, a més de la jornada anual, que comporta que el personal del servei de vigilància, quan sigui requerit amb una antelació mínima d'una setmana, haurà de prestar el servei que se li encarregui fora de la jornada que ja té assignada (ja sigui en dia festiu, festes oficials (Estat o municipi), horari nocturn...).

Per aquest concepte es percebrà la quantia de 84,64 EUR mensuals a percebre en 14 pagues. Les hores de serveis que es comptabilitzin dins d'aquesta borsa de 79 hores anuals no seran retribuïdes de cap altra forma o concepte.

En cap cas el remanent d'hores es podrà acumular a la borsa de l'any següent.

2.- Aquests subfactors suposen una prestació de serveis de 465 hores anuals, desglossades en 386 hores anuals entre subfactor de cap setmana i subfactor de localització i 79 hores de subfactor de borsa d'hores anuals.

### Article 4

#### Jornada i horaris

1. La distribució ordinària de jornada s'es-

tableix en els torns següents i establerts per quadrant anual:

Torns	Horari normal
matí	(7 a 14,30)
Tarda	(14,30 a 22)
Nit	(22,00 a 5,30)
Torn partit	De dilluns a dijous 8.30 a 13.30 i de 17,00 a 19,30 (divendres 8,30 a 13,30 i de 17,30 a 19,30)

2. L'horari anterior pel personal que no faci torn partit s'ha establert en base a una jornada de 37 hores i mitja. D'acord amb l'aplicació generalitzada a tot el personal de l'Ajuntament de Balenyà d'una jornada ordinària de 37 hores setmanals, s'acorda que l'escreix de mitja hora setmanal d'aquest personal es gaudirà de forma compactada en jornades senceres de descans. El gaudi d'aquests dies de descans s'haurà d'acordar amb el Cap del servei de vigilants municipals.

3. Treball en període nocturn: s'entendrà per treball en període nocturn o en torn de nit, l'efectuat entre les 22 hores i les 6 hores.

### Article 5

#### Serveis extraordinaris

Pel concepte de gratificacions per serveis extraordinaris es retribuirà a aquells vigilants municipals que realitzin serveis extraordinaris fora de la jornada normal de treball i que no estiguin inclosos en cap altre concepte retributiu.

Sens perjudici de les facultats que té atribuïdes l'Alcalde/essa, es procurarà que la realització dels serveis extraordinaris tingui caràcter voluntari: a aquests efectes el personal interessat podrà inscriure's en un llistat amb l'obligació d'estar a disposició de la Corporació per si fos requerit per a la realització d'aquests serveis extraordinaris.

L'assignació individual dels serveis es realitzarà atenent a les necessitats i peculiaritats de cada servei procurant avisar a l'interessat/da de la seva realització amb una antelació de 72 hores excepte en els casos imprevisos en que això no sigui possible.

### Article 6

#### Formació

Serà d'aplicació general l'establert al capítol 7 i Annex II de l'Acord - Conveni.

A més es tindran en compte les especificitats del cos de vigilants amb programes de reciclatge i formació, inclosos els relatius a educació física, tècniques d'intervenció policial adequades per al personal operatiu a la via pública.

### Article 7

#### Serveis de patrulla

Els serveis de vigilància en llocs conflictius i actes de molta concurrència seran efectuats per parelles.

### Article 8

#### Vacances

Les vacances es distribuïran segons les necessitats del servei i amb prioritat durant



## Generalitat de Catalunya

els mesos:

De juny a octubre

Fora d'aquest període i de comú acord es podran pactar amb el cap del servei i vist plau de l'alcalde /essa.

Article 9

*Reglament de règim intern*

Es manté l'actual.

Article 10

*Segona activitat*

La segona activitat és una situació administrativa que afecta els funcionaris vigilants Municipals, i que té l'objecte de garantir l'adequada aptitud psicofísica dels agents, mentre estiguin en actiu, assegurant l'eficàcia en el servei, doncs, el transcurs del temps comporta un major desgast físic i psíquic i un grau més alt de penositat vers els altres col·lectius.

Per tant s'acorda la segona activitat d'acord amb allò que estableix la Llei 16 /1991 de 10 de juliol de policies locals de Catalunya. També s'acorda que en cas d'una modificació legislativa de la norma anterior l'ajuntament estudiarà la possibilitat d'aplicació dels canvis que en matèria de segona activitat s'introdueix.

1.- Els vigilants municipals que segons dictamen mèdic o per raó de l'edat, que en cap cas pot ésser inferior a cinquanta-set anys, tenen disminuïda llur capacitat per a complir el servei ordinari passen a la situació de segona activitat, d'acord amb el que disposi el reglament municipal respectiu.

2.- Per regla general, els vigilants municipals desenvolupen la segona activitat dins el mateix cos a què pertanyen, exercint altres funcions, d'acord amb llur categoria; si això no és possible, bé per manca de places, bé per motiu d'incapacitat pròpia, poden passar a prestar serveis complementaris adequats a llur categoria en altres llocs de treball de la mateixa corporació local.

3.- El pas a la situació de segona activitat, no pot representar una disminució de les seves retribucions bàsiques, ni del seu grau personal.

4. El tribunal que ha d'emetre el dictamen mèdic a què es refereix l'article 43.1 s'ha de compondre de tres metges, un de designat per l'ajuntament, un de designat per l'interessat/da i un d'escollit per sorteig entre els facultatius del Servei Català de la Salut que tenen els coneixements idonis en relació amb el tipus d'afecció o de malaltia que pateix l'interessat/da.

Els metges del tribunal poden ésser recusats per causes de parentiu amb l'interessat/da, fins al quart grau de consanguinitat o fins al segon grau d'afinitat, per amistat íntima o enemistat manifesta amb l'interessat/da o per falta de la idoneïtat requerida.

c) El tribunal ha d'emetre el dictamen mèdic per majoria i l'ha d'elevat, acompanyat del parer del facultatiu que en discrepi, si s'escau, a l'òrgan municipal corresponent per tal que adopti la resolució pertinent, contra la

qual es poden interposar els recursos que determina la legislació vigent en matèria de règim local.

Article 11

*Vestuari*

La roba de feina dels vigilants municipals es lliurarà en funció dels períodes establerts - mudes d'hivern i estiu - i se'n farà la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

Material	Període
<b>Roba d'hivern:</b>	
1- botes de campanya hivern	2 anys
1- pantalon de campanya	1 any
1- pantalons de vestir	2 anys
3- mitjons hivern	1 any
1- camisa hivern	1 any
2- camisetes màniga llarga	1 any
2- camisetes màniga llarga amb coll alts	1 any
1- jersei polar	1 any
1- guants	2 anys
1- jaqueta hivern	2 anys
1- gorra hivern	4 anys
1- puf pel coll	2 anys
1- gorra de plat hivern	4 anys
<b>Roba d'estiu:</b>	
1- botes de campanya estiu	2 anys
1- sabates estiu	1 any
3- mitjons estiu	1 any
1- pantalons de campanya estiu	2 anys
1- pantalons estiu de vestir	1 any
2- polo estiu	1 any
1- gorra estiu	3 anys
1- armilla reflectant	2 anys
1- corbata	4 anys
1- gorra de plat estiu	3 anys
1- joc de polaines reflectants.	

Els materials com cinturons, fundes, manilles, carteres d'identificació, esprais, defenses i altres es substituiran per deteriorament o caducitat d'algun dels elements.

Barcelona, 9 de març de 2010.

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

062010001272

—▶

### Serveis Territorials

#### RESOLUCIÓ

Resolució de 9 de març de 2010, de rectificació de la Resolució de 29 de setembre de 2009 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0812012).

Atès que en data 29 de setembre de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0812012) i la seva publicació al

*Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya;*

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

RESOLC:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 29 de setembre de 2009 i en l'expedient 08/0052/09 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0812012) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ PER ALS ANYS 2008-2011

*Article 1. Àmbit Territorial, Personal i Funcional*

1. L'àmbit territorial del present Conveni és el del municipi de Polinyà.

2. Queden compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni tots els treballadors que formin part de la plantilla constituïda pel personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà, caracteritzada per una relació jurídic-laboral amb el mateix.

Queda, no obstant això, exclòs de l'aplicació del Conveni el personal laboral contractat mitjançant els Plans anuals d'ocupació dels Serveis Públics d'Ocupació i altres plans d'ocupació per a treballs específics, com poden ser enquestes i cens.

El present Conveni Col·lectiu no serà d'aplicació, en cap cas, al personal funcionari les condicions del qual de treball es regiran per les seves normes.

3. Les normes contingudes en aquest Conveni afecten els centres de treball de totes les àrees de l'Ajuntament de Polinyà, en les quals presti els seus serveis el personal inclòs en els àmbits territorial i personal del Conveni.

*Article 2. Àmbit temporal i vigència*

1. El present Conveni tindrà una durada de quatre anys. La seva vigència s'iniciarà, amb independència de la data de la seva publicació, el dia 01 de gener de 2008 i s'estendrà fins a 31 de desembre de 2011.

2. Aquest acord quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any, amb excepció del règim retributiu, si no és objecte de denúncia expressa, per a la seva revisió,