

Generalitat de Catalunya

	2	3	4	5	6	7	10	8	9
	SALARIO 01/02/05	SALARIO 01/02/05	SALARIO 01/01/06	SALARIO 01/01/06	SALARIO 01/01/07	SALARIO 01/01/07	SALARIO 01/01/08	SALARIO 01/01/08	SALARIO 01/01/09
	31/12/05	31/12/05	31/12/06	31/12/06	31/12/07	31/12/07	31/12/08	31/12/08	31/12/09
	PREVISTO	ACTUALIZADO	PREVISTO	ACTUALIZADO	PREVISTO	ACTUALIZADO	PREVISTO	ACTUALIZADO	PREVISTO
	3,20%	3,70% + 0,20%	2,00% + 0,25%	2,70% + 0,20%	2,00% + 0,25%	420% + 0,20%	INCREMENT 4%	1,40% + 0,50%	2,00% + 0,30%
CATEGORÍAS PROFESIONALES									
GRUPO III									
JEFE ADMINISTRATIVO	1.248,92	1.257,40	1.285,69	1.293,86	1.322,97	1.350,79	1.404,82	1.376,46	1.408,11
JEFE DE SECCIÓN	1.062,75	1.069,96	1.094,03	1.100,99	1.125,76	1.149,43	1.195,41	1.171,27	1.198,21
CONTABLE, CAJERO, ETC.	1.011,96	1.018,82	1.041,75	1.048,37	1.071,96	1.094,50	1.195,41	1.171,27	1.198,21
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	939,90	946,27	967,57	973,72	995,63	1.016,56	1.057,22	1.035,87	1.059,70
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	890,39	896,43	916,60	922,43	943,18	963,02	1.001,54	981,31	1.003,88
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	810,42	815,92	834,28	839,58	858,47	876,52	911,58	893,18	913,72
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO DE 1ª	630,74	635,02	649,30	653,43	668,13	682,18	709,47	695,14	711,13
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO DE 2ª	526,52	530,09	542,02	545,47	557,74	569,47	592,25	580,29	593,63
					570,60**	570,60**	600,00***	600,00***	624,00***
OFICIAL DE CAJA	929,92	936,23	957,29	963,38	985,06	1.005,77	1.057,22	1.035,87	1.059,70
AUXILIAR DE CAJA DE 1ª	807,74	813,21	831,51	836,80	855,63	873,62	911,58	893,18	913,72
AUXILIAR DE CAJA DE 2ª	655,01	659,45	674,29	678,57	693,84	708,43	736,77	721,89	738,49
ASPIRANTE DE CAJA	477,17	480,41	491,22	494,34	505,46	516,09	536,74	525,90	537,99
	513	513	540,90*	540,90*	570,60**	570,60**	600,00***	600,00***	624,00***
GRUPO IV									
DIBUJANTE	1.062,80	1.070,01	1.094,08	1.101,04	1.125,81	1.149,48	1.195,46	1.171,32	1.198,26
APARADORISTA	1.008,92	1.015,77	1.038,62	1.045,22	1.068,74	1.091,21	1.195,46	1.171,32	1.198,26
ROTULISTA	993,93	1.000,67	1.023,19	1.029,69	1.052,86	1.075,00	1.195,45	1.171,32	1.198,26
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	993,93	1.000,67	1.023,19	1.029,69	1.052,86	1.075,00	1.118,00	1.095,42	1.120,62
CHOFER	906,58	912,73	933,26	939,20	960,33	980,52	1.019,74	999,15	1.022,13
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	906,58	912,73	933,26	939,20	960,33	980,52	1.019,74	999,15	1.022,13
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	819,43	824,99	843,55	848,91	868,01	886,26	921,71	903,10	923,87
AYUDANTE DE OFICIO	760,14	765,29	782,51	787,49	805,20	822,14	0,00	0,00	0,00
JEFE DE EQUIPO (ANTIGUO CAPATAZ)	841,88	847,59	866,66	872,17	891,79	910,55	946,97	927,85	949,19
MOZO ESPECIALIZADO	826,61	832,21	850,94	856,35	875,62	894,03	929,79	911,01	931,97
MOZO TORISTA	906,58	912,73	933,26	939,20	960,33	980,52	1.019,74	999,15	1.022,13
MOZO/EMPAQUETADOR/A	798,75	804,17	822,26	827,49	846,11	863,90	898,45	880,31	900,56
TELEFONISTA	741,25	746,28	763,07	767,92	785,20	801,71	833,78	816,94	835,73
ENPAQUETADOR / A	700,82	705,58	721,45	726,04	742,37	757,98	0,00	0,00	0,00
CONSERJE/COBRADOR	830,20	835,83	854,63	860,07	879,42	897,91	933,83	914,97	936,02
COBRADOR	835,59	841,26	860,19	865,66	885,13	903,75	0,00	0,00	0,00
VIGILANTE	741,25	746,28	763,07	767,92	785,20	801,71	833,78	816,94	835,73
PERSONAL DE LIMPIEZA (HORA)	5,40	5,43	5,55	5,59	5,72	5,84	6,07	5,95	6,08
PERSONAL DE LIMPIEZA (MES)	651,41	655,82	670,58	674,84	690,03	704,54	732,72	717,92	734,43

* Salario mínimo interprofesional 2006

** Salario mínimo interprofesional 2007

*** Salario mínimo interprofesional 2008

**** Salario mínimo interprofesional 2009

Barcelona, 1 de febrer de 2010.

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

062010000980



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 18 de febrer de 2010, de rectificació de la Resolució de 15 de juliol de 2009 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Cervelló per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815532).

Atès que en data 15 de juliol 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 Cervelló per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815532) 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 15 de juliol de 2009 i en l'expedient 08/0042/09 en el sentit de disposar la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Cervelló per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815532) 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 REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE CERVELLÓ PER ALS ANYS 2008-2011

I.- OBJECTE, NATURALESA I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1.- Objecte i naturalesa

1. El present document té per objecte regular les condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Cervelló, de conformitat amb la normativa d'aplicació a cadascun d'aquests col·lectius.

2. El present document tindrà la consideració de pactes i acords de les condicions de treball per al personal funcionari, i de conve-

ni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Cervelló.

Article 2.- Àmbit personal

1. El present document serà d'aplicació al personal funcionari (tant de carrera com interí), i al personal contractat en règim laboral (temporal, indefinit o fix), de l'Ajuntament de Cervelló, aplicant-se de manera diferenciada, en funció de cada col·lectiu, aquelles matèries que així s'hi indiqui expressament.

2. Les disposicions d'aquest document s'aplicaran als i les professionals indicats en el paràgraf anterior amb independència del període de prestació de servei a la Corporació, i en els casos en què sigui necessari, es prorratejaran els beneficis reconeguts per aquest document pel temps de prestació de servei del professional interessat, i a excepció d'aquelles disposicions en les quals s'indiqui un període d'integració específic.

3. El present document no serà d'aplicació al personal directiu professional i el personal eventual de l'Ajuntament de Cervelló.

Article 3.- Àmbit temporal

1. La vigència del present document s'estendrà de l'1 de gener de 2008 fins al 31 de desembre de 2011, a excepció d'aquelles disposicions en què expressament s'especifiqui un àmbit temporal diferent.

2. La vigència del present document s'estendrà prorrogada tàcitament per períodes

Generalitat de Catalunya

anuals successius, si no es produeix l'oportuna denúncia dins del termini de preavís de tres mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència, en quin cas s'haurà de procedir a constituir els oportuns òrgans negociadors en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia.

3. Denunciat el present document, la vigència de les seves disposicions es prorrogarà fins a la conclusió de nou acord entre les parts.

Article 4.- Garanties ad personam

Es mantindran ad personam els drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'aprovació d'aquest document. Per a la seva derogació serà necessària l'aprovació dels òrgans de representació del personal, amb l'acceptació prèvia del treballador afectat.

Article 5.- Interpretació i seguiment

1. Aquest document s'ha d'interpretar d'acord amb el sentit gramatical de les seves disposicions i en atenció als objectius d'integritat, neutralitat, imparcialitat, transparència en la gestió, receptivitat, competència professional i de servei als ciutadans que es persegueixen.

2. En el termini de 15 dies a comptar des del dia següent de l'aprovació del present document, s'haurà de formar una Comissió de Seguiment per a la interpretació, vigilància i l'acompliment del present document.

3. La Comissió de Seguiment ha d'estar formada per un nombre màxim de 8 membres, distribuïts paritàriament entre els designats per la Corporació i pels representants del personal. Es designarà, de comú acord entre les parts, un dels membres de la Comissió de Seguiment per tal d'aixecar acta de les sessions celebrades.

4. La Comissió de Seguiment es reunirà en sessió ordinària cada dos mesos, i en sessió extraordinària sempre que ho sol·liciti una de les parts.

5. Són funcions específiques de la Comissió de Seguiment entendre i informar, amb caràcter general, de totes les qüestions i conflictes que es derivin de l'aplicació d'aquest document, sense menyscapse de les funcions atribuïdes per la legislació vigent als òrgans de representació del personal. Els acords adoptats per l'esmentada Comissió dins l'àmbit de les seves funcions són vinculants, requereixen el vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions, i s'han de reflectir en acta. Els acords adoptats per la Comissió de Seguiment que així ho requereixin per a la seva plena eficàcia, seran aprovats per l'òrgan municipal competent.

6. La Comissió de Seguiment pot complementar, si cal, aquestes normes de funcionament, excepte pel que fa a les seves funcions específiques.

Article 6.- Norma supletòria

1. En tot allò no previst pel present document, seran d'aplicació les disposicions legals vigents. La relació laboral del personal laboral de l'Ajuntament de Cervelló amb

aquesta Corporació es regula per les disposicions d'aquest acord de les quals no estiguin expressament exclosos, per les disposicions relatives als empleats públics que els siguin d'aplicació, i per l'Estatut dels Treballadors i demés normativa laboral aplicable. La relació del personal funcionari de l'Ajuntament de Cervelló amb aquesta Corporació es regula per les disposicions d'aquest acord de les quals no estiguin expressament exclosos i per les disposicions relatives als empleats públics que els siguin d'aplicació.

2. Seran d'aplicació als professionals municipals tota aquella legislació o normativa que en el futur es pugui promulgar i que resulti més beneficiosa, parcialment o total, en relació a les condicions de treball, així com els acords elaborats vàlidament entre la Corporació i els representants del personal, independentment de si és d'aplicació normativament al personal laboral o funcionari per assegurar la igualtat de condicions de treball entre ambdós col·lectius.

Article 7.- Mediació i arbitratge

1. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió de Seguiment sobre la interpretació o els criteris d'aplicació d'aquest document, així com de qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts acorden expressament i voluntàriament sotmetre les discrepàncies als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (Cemical), i en el cas del personal laboral, pel Tribunal Laboral de Catalunya, a petició de qualsevol de les parts.

2. En cas de fer ús dels instruments de mediació, la proposta de solució aportada pel mediador o mediadors podrà ser lliurement acceptada o rebutjada per les parts.

3. En cas de fer ús dels instruments d'arbitratge, les parts es comprometen a acceptar el contingut de la proposta de solució fruit de l'arbitratge al que es sotmeten voluntàriament.

4. Les disposicions del present article s'aplicaran de conformitat amb allò que determini la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i normes comunes que el desenvolupin, així com les normes autonòmiques que es dictin en el seu desenvolupament.

II.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 8.- Organització del treball

1. L'organització del treball és responsabilitat de la Corporació, que ha d'establir els sistemes de racionalització, de millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin una millor prestació de serveis als ciutadans.

2. Els membres del personal tenen el dret professional a ser informats de les tasques i funcions que han de desenvolupar en el seu lloc de treball, i a participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat o servei on el desenvolupin.

3. En matèria d'ordres de treball relatives al compliment de les seves funcions i al nor-

mal desenvolupament de les prestacions dels serveis, el professional ha d'obeir i complir les ordres emanades dels seus superiors, sempre que no siguin clarament contràries a les normes jurídiques, signifiquin un risc imminent per a la seva integritat física o la d'altres, o suposin un tracte vexatori, amb independència que, una vegada obeïda la instrucció rebuda, es pugui formular la corresponent queixa davant el regidor que tingui les delegacions en matèria de recursos humans, que podrà confirmar, anul·lar o reformar l'ordre emesa, tot revisant l'actuació de qui ha donat l'ordre i de qui l'ha rebuda.

4. La Corporació ha de facilitar als professionals municipals, en tots els casos, els mitjans necessaris per al normal desenvolupament de les funcions assignades. Si la Corporació no facilités aquests mitjans a sol·licitud prèvia i justificada del treballador, aquest quedaria exempt de responsabilitat davant una possible deficiència en la realització del servei, si aquesta és atribuïble a la manca dels mitjans sol·licitats.

5. Amb caràcter previ a l'adopció, per part dels òrgans municipals corresponents, de qualsevol mesura relacionada amb l'organització del treball que afecti a condicions de treball del personal com les funcions atribuïdes al lloc de treball, enquadrament orgànic, salari o jornada, es requerirà informar prèviament als òrgans de representació del personal.

6. En cas que l'administració, en aplicació de l'article 73.2 de l'EBEP, hagués d'assignar al personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que estiguin desenvolupant, es farà sense menyscapse de les retribucions ni dels increments salarials generals pactats amb caràcter general. Aquesta assignació serà adequada a la classificació, grau o categoria del personal, per necessitats motivades del servei, i prèvia informació a la representació del personal.

Article 9.- Planificació dels recursos humans

1. La planificació dels recursos humans té com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis per part de l'Ajuntament de Cervelló, i de l'eficiència en l'ús del recurs econòmic disponibles mitjançant l'adequat dimensionament dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

2. La planificació dels recursos humans tindrà un caràcter integral, i prendrà en consideració, entre d'altres elements, els aspectes de política formativa i de l'avaluació de l'acompliment.

3. Aquesta planificació ha de comptar amb la informació i negociació prèvia amb la representació del personal.

Article 10.- Relació de llocs de treball

1. La relació de llocs de treball és l'instrument tècnic bàsic a través del qual es fa la planificació dels recursos humans, en el qual s'estableix a cada lloc de treball les especificacions següents:

a) La denominació i el seu enquadrament

Generalitat de Catalunya

orgànic

b) Les característiques essencials del lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes.

c) Les característiques retributives, definides mitjançant el grau, el nivell de complement de destí i el complement específic.

d) Requisits, competències i perfil professional exigits per a la seva execució, mèrits, formació específica.

e) Sistema de provisió

2. La creació, la modificació, la refosa i la supressió de llocs de treball s'han de fer en tot cas mitjançant la relació de llocs de treball, i prèvia negociació amb els òrgans de representació del personal.

3. La Corporació ha de lliurar als representants dels treballadors les actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball abans de ser sotmeses a la consideració del Ple municipal.

4. La Corporació ha de facilitar, a tot professional que ho sol·liciti, la definició corresponent al seu lloc de treball i les seves funcions específiques. La resposta a aquesta sol·licitud s'ha de donar en un temps màxim de 7 dies des de la data de la seva recepció per part del servei de Recursos Humans.

5. Els llocs de treball es podran agrupar en funció de les seves característiques per ordenar la selecció, la formació i la mobilitat. En qualsevol cas, aquesta agrupació i les seves característiques seran objecte de negociació amb els òrgans de representació del personal.

Article 11.- Canvis organitzatius

1. Es reconeix la capacitat autorganitzativa de la Corporació, tenint en compte les consideracions següents:

a) L'aprovació i la inclusió de nous llocs de treball tipus dins l'organigrama de personal de l'Ajuntament requereixen, dins l'àmbit de les seves característiques retributives i dels requisits i forma de provisió, la negociació prèvia amb els òrgans de representació del personal.

b) Les modificacions de les condicions de treball del personal, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requereixen informe vinculat previ dels òrgans de representació del personal sobre els professionals afectats en els aspectes relatius a les motivacions organitzatives i a les condicions de treball resultants, així com de les mesures d'adaptació pel que fa a la formació i reciclatge que siguin necessaris.

c) Els canvis o modificacions organitzatives no poden implicar cap perjudici dels drets laborals dels treballadors.

Article 12.- Desenvolupament de funcions de categoria superior o inferior

1. La corporació pot assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats superiors o inferiors a les corresponents al lloc de treball que compleixin, sempre que resultin sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin, i sense minva en les retribucions.

2. Sempre que, per necessitats del servei i amb caràcter temporal, la Corporació acordi

que un professional municipal dugui a terme tasques de categoria o de nivell retributiu superior al que té assignat en base a un nomenament, prèvia notificació al servei de Recursos Humans, aquest ha de percebre la retribució que correspongui al lloc de treball que substitueixi, en la proporció dels dies substituïts.

3. La mobilitat funcional de caire accidental per al desenvolupament de llocs de treball no corresponents al grup professional consolidat o a categories equivalents o nivell retributiu diferent i de característiques inferiors, només és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, limitat a 6 mesos. Aquesta mobilitat ha d'estar justificada per necessitats peremptòries do imprevisibles de l'activitat dels serveis, i al professional se li han de mantenir les retribucions d'origen així com els increments salarials d'aplicació. La Corporació ha de comunicar aquesta situació als òrgans de representació del personal.

III. CARRERA PROFESSIONAL I PROMOCIÓ INTERNA. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Article 13.- Progressió en la carrera professional i promoció interna

1. L'Ajuntament ha de facilitar als professionals municipals la progressió en la carrera professional i la promoció interna, segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.

2. A aquests efectes, s'entendrà per carrera professional el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als enunciats principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest objecte la Corporació ha de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional del personal municipal.

3. La promoció interna del personal s'haurà de dur a terme mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, de publicitat de les convocatòries i de les seves bases, transparència, imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció, adequació entre el contingut dels processos selectius i les tasques i funcions del lloc a desenvolupar, així com el d'agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

4. S'implantarà, d'acord amb els òrgans de representació del personal i amb la normativa autonòmica que es dicti en desenvolupament de la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública, la carrera horitzontal entesa com la progressió professional sense canviar de lloc de treball.

5. La política formativa de la Corporació, entre els seus objectius, contemplarà els elements i accions formatives específics que puguin contribuir, mitjançant l'adquisició i actualització de capacitats professionals i la

millora de la qualificació professional dels empleats municipals, a facilitar la promoció interna del personal.

6. Dins les possibilitats legals, les necessitats de noves incorporacions a la plantilla municipal seran cobertes prioritàriament pel mecanisme de promoció interna.

7. Les bases dels sistemes de selecció de la promoció interna seran objecte de tractament, a bans de la seva aprovació, per la comissió de seguiment d'aquest acord.

Article 14.- Avaluació de l'acompliment

1. La Corporació ha d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus professionals. L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i es valora la conducta professional i el rendiment o grau d'assoliment o consecució de resultats. A tals efectes la comissió de seguiment d'aquest acord determinarà els criteris que regiran l'avaluació de l'acompliment i la seva aplicació.

2. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació, i s'han d'aplicar sense detriment dels drets dels professionals municipals.

3. Es determinarà els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementàries, de conformitat amb la normativa bàsica i la normativa autonòmica de desenvolupament en matèria d'ocupació pública.

4. S'arbitrarà, d'acord amb la normativa autonòmica en matèria d'ocupació pública que es dicti en desenvolupament de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, els sistemes d'avaluació de l'acompliment als quals es refereix aquest article i les fórmules de participació dels òrgans de representació del personal en els mateixos.

5. Pla de millora del servei: L'Ajuntament estudiarà, juntament amb la representació sindical, i amb vinculació als sistemes d'avaluació de l'acompliment, un cop s'hagi produït el tancament de l'exercici 2008 i abans de l'aprovació definitiva del pressupost general de la corporació per a l'exercici 2010, i en funció de la disponibilitat pressupostària, la possibilitat d'aplicar en l'any 2010 i successius un pla per a la millora del servei, procurant la integració de mesures que incidixin en aspectes de tipus organitzatiu, formatiu, i retributiu, entre d'altres, i amb l'objectiu últim de millorar l'eficàcia i l'eficiència del servei prestat a la ciutadania, aplicable als professionals municipals, amb exclusió del personal eventual i directiu professional i del col·lectiu de la Policia Municipal, que té el seu propi pla de millora.

Article 15.- Ingressos en plantilla

1. Les necessitats de recursos humans que no puguin ser cobertes amb els efectius de personal existents han de ser objecte d'oferta d'ocupació pública.

2. L'accés a qualsevol dels llocs de treball relacionats en la relació de llocs de treball i

Generalitat de Catalunya

desenvolupats per personal funcionari o laboral fix de l'Ajuntament s'ha de fer mitjançant els processos de selecció previstos en la normativa legal que el regula, i la seva materialització s'ha de programar amb l'oferta pública d'ocupació que, amb caràcter anual, ha d'aprovar la Corporació, amb el contingut assenyalat a la normativa vigent.

3. La Corporació es compromet a que, en els acords que adopti l'òrgan competent en matèria de selecció de personal, es respectarà una reserva mínima d'un 5% dels llocs de treball oferts en l'Oferta Pública d'Ocupació anual, per a persones amb discapacitats físiques, psíquiques o sensorials.

4. L'oferta pública d'ocupació i les bases reguladores dels processos de selecció seran objecte de tractament a la comissió de seguiment, amb caràcter previ a la seva aprovació.

Article 16.- Tribunals qualificadors

Dins del marc de col·laboració de l'Administració amb les organitzacions sindicals per al desenvolupament dels processos selectius, la representació del personal podrà designar un/a professional municipal que, sense ser membre de l'òrgan de selecció, assisteixi a les seves sessions com a observador/a.

Article 17.- Foment de l'ocupació

1. L'accés a qualsevol dels llocs de treball de la corporació i desenvolupats per personal laboral no permanent o funcionari interí, així com les contractacions o nomenaments necessaris per cobrir les demandes d'ocupació no previsibles en règim laboral o funcional, motivades per les necessitats dels serveis, s'haurà d'articular d'acord amb les prescripcions respecte als processos de selecció i als òrgans de selecció contingudes en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i de la normativa autonòmica que la desenvolupa.

2. Les contractacions o nomenaments temporals realitzats per cobrir períodes d'acumulació de tasques, en motiu de necessitats puntuals dels serveis, tenen una durada màxima de 6 mesos, dins d'un període de 12 mesos a comptar des de l'inici de la relació laboral o funcional.

3. Els contractes realitzats per a la formació de treballadors tenen una durada mínima de 6 mesos i màxim de 36 mesos i hi ha de constar l'ofici o nivell ocupacional objecte de la formació, el temps i distribució horària de la formació dins la jornada de treball, la duració inicial de contracte i el nom i la categoria professional del tutor.

4. La concreció de la jornada dels contractes a temps parcial es realitza en còmput anual, i s'estableix la distribució setmanal d'acord amb els horaris referencials que siguin d'aplicació. En els llocs de treball subjectes a variacions del volum d'activitat, determinats per temporada o curs (monitors, socorristes, professors i altres similars), la distribució setmanal i diària s'ha d'adequar a les necessitats del servei.

5. Es tindrà especialment en compte la disposició transitòria quarta de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat

Públic, sobre la consolidació d'ocupació temporal, que s'aplicarà procurant el consens en les mesures a prendre amb els òrgans de representació del personal.

IV. CALENDARI, JORNADA I HORARI

Article 18.- Jornada festiva

Per a l'aplicació dels preceptes d'aquest apartat, es consideren com a festius els dies de descans setmanal del personal afectat, independentment del dia de la setmana amb el qual coincideixin.

Article 19.- Calendari laboral

1. El calendari de festes serà l'establert pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

2. El calendari laboral es comunicarà a la representació sindical i es determinarà per la Corporació abans del 15 de desembre de l'any immediatament anterior a la seva aplicació.

3. El personal de la policia municipal, disposarà del quadrant anual del servei abans del 15 de desembre de l'any anterior a la seva aplicació, i la seva modificació haurà d'ésser consensuada amb la representació sindical.

Article 20.- Còmput de la jornada laboral

La jornada de treball en còmput anual s'estableix segons els quadre següent:

Col·lectiu	2008	2009	2010	2011
Administració	1.554	1.554	1.554	1.554
Brigada d'obres i serveis	1.579	1.572	1.565	1.558
Policia Municipal	1.640	1.632	1.624	1.616
Neteja	1.617	1.610	1.603	1.596
Resta de personal laboral	1.712	1.704	1.696	1.688
Resta de personal funcionari	1.641	1.634	1.627	1.620

S'estableix com ha jornada referencial les 1.554 hores en còmput anual.

Article 21.- Jornades de treball especials

En qualsevol cas i llevat de la seva millora legal:

a) En els casos dels treballadors que estiguin cursant estudis o tinguin fills menors de tres anys els serà permesa una flexibilitat o reducció horària que caldrà acordar prèviament amb la Corporació.

b) Els treballadors amb fills en edat escolar poden acollir-se a una adequació horària de la seva jornada a la dels centres docents, sempre que no quedin afectats els serveis d'atenció al públic ni la quantia de la jornada referencial, adequació que caldrà acordar prèviament amb la Corporació.

Fora dels casos assenyalats en els paràgrafs anteriors d'aquest article, i a petició del/la professional interessat/da, la Corporació podrà autoritzar l'establiment d'una jornada de treball especial per al/la professional, sempre i quan es garanteixi la prestació del servei públic sense menyscapte.

Article 22.- Flexibilització de jornada

a) El personal d'administració i oficines tindrà horari flexible, recuperable el mateix dia, amb les següents característiques:

- Horari d'entrada: de 7.30 a 8.30 h.

- Horari de sortida: de 14.30 a 15.30 h.

b) El personal de l'oficina d'atenció al públic tindrà el següent horari flexible:

- Horari d'entrada: de 7:30 a 8:15 h.

- Horari de sortida: de 14:30 a 15:15 h.

La Comissió de Seguiment podrà excloure determinats llocs de treball de la flexibilitat horària prevista en els punts anteriors, per raons justificades del servei.

Per a l'any 2009 la Comissió de Seguiment estudiarà la possibilitat d'aplicar un horari flexible, la recuperació del qual es pugui produir en d'altres dies, o sigui, que pugui ser acumulable i compensable en períodes superiors al dia.

S'estableix un marge de flexibilitat, per la resta del personal amb un màxim de 10 minuts respecte a l'inici de la jornada laboral, a recuperar dins de la mateixa jornada de treball.

Article 23.- Descansos

1. El personal que realitzi una quantia igual o superior a les 6 hores, o bé que es desenvolupi puntualment les seves tasques pel mateix període de temps, gaudeix d'un descans de 30 minuts per jornada, amb caràcter no recuperable i retribuït. Aquest període de descans es pot fer fora del lloc de treball.

2. Correspon al servei de Recursos Humans la responsabilitat del seguiment i el control de l'ús del període esmentat, així com la possible utilització del concepte de flexibilitat per a la seva ampliació, prèvia autorització del regidor que tingui les delegacions en matèria de Recursos Humans, considerant sempre que el servei no pateixi cap detriment significatiu.

3. S'estableix un marge de flexibilitat horària de 5 minuts respecte a l'inici i final dels descansos previstos en aquest article, que es recuperaran dins de la mateixa jornada.

4. El descans setmanal és de 48 hores continuades, realitzades en dissabte i diumenge, sense perjudici del fet que es respectin els torns de guardies o rotacions establerts en aquells serveis que així ho requereixin.

Article 24.- Control del compliment horari

1. El control del compliment de l'horari de treball, tant pel que fa a la jornada ordinària com als períodes de recuperació, es du a terme pel servei de Recursos Humans sobre la base dels registres efectuats per les fitxes de control horari, o bé pel sistema informàtic que les substitueixi. Aquests sistemes de control són d'utilització obligatòria per a tot el personal, a excepció feta, per les especials característiques del servei prestat i de la seva organització, del col·lectiu de la Policia Local, per a totes i cadascuna de les absències que es produeixin, ja siguin de permisos retribuïts o de permisos recuperables. El col·lectiu de la brigada municipal, degut a les especials característiques del servei, fitxarà només a l'inici i al final de cada jornada, sempre que el servei ho faci possible.

2. El servei de Recursos Humans ha de facilitar, a petició dels interessats, la informa-

Generalitat de Catalunya

ció necessària per al bon funcionament dels sistemes de control de presència establerts per a cada col·lectiu.

3. Cada professional és responsable de l'adequada utilització de la seva fitxa individual o targeta magnètica.

Article 25.- Normes de control horari

1. Tots els professionals municipals per als quals s'estableix control del compliment horari han de fixar en el rellotge marcador o el sistema informàtic que el substitueixi, a excepció dels llocs de treball on no hi hagi rellotge:

a) En començar i finalitzar la jornada laboral.

b) En sortir i entrar quan, per raons justificades i amb la corresponent autorització, hagin d'absentar-se del lloc de treball. Aquestes sortides durant la jornada laboral requereixen la comunicació al servei de Recursos Humans i l'autorització del regidor que tingui les delegacions en matèria de Recursos Humans. Excepcionalment, el servei de Recursos Humans podrà autoritzar aquest tipus de permís, en cas d'absència del regidor delegat.

c) Es registraran totes les incidències amb el codi corresponent, quan aquestes es produeixin, dins la jornada laboral, essent obligatori fixar per tots els conceptes, inclosa la sortida i tornada de l'esmorzar. En relació al descans per l'esmorzar, els torns seran de 30 minuts, i aquests es gaudiran en funció de les necessitats del servei i d'acord amb el cap d'aquest.

d) Quan un professional estigui de baixa per malaltia, ha de comunicar-ho al seu cap directe amb la major brevetat possible, i ha de presentar el justificant/baixa corresponent al servei de Recursos Humans en el termini màxim de 3 dies des de l'absència al treball. Així mateix, s'han de presentar els comunicats de confirmació de malaltia amb caràcter setmanal.

e) Les absències al treball no regulades requereixen necessàriament de l'autorització prèvia del regidor delegat en matèria de Recursos Humans, al qual se n'hauran de comunicar els motius. Són sancionables les absències del lloc de treball no justificades o no autoritzades.

V. DRETS I DEURES DELS PROFESSIONALS MUNICIPALS. DEURES DE LA CORPORACIÓ

Article 26.- Deures dels professionals municipals

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

2. Els professionals municipals hauran de respectar els principis ètics i de conducta enunciats i recollits en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Article 27.- Deures de la Corporació

1. La Corporació facilitarà l'exercici dels drets laborals i professionals dels empleats públics, amb ple respecte a la seva dignitat.

2. La Corporació facilitarà als òrgans de representació del personal informació sobre els criteris de distribució de càrregues de treball i procurarà que aquesta es dugui a terme en base a criteris de transparència, equilibri i distribució equitativa de les càrregues de treball.

3. La Corporació garantirà i facilitarà l'exercici de l'activitat sindical i representativa prenent les mesures organitzatives necessàries per tal que els representants del personal puguin exercir la seva activitat representativa, i vetllant especialment per tal que la seva dedicació a aquesta activitat no suposi un menyscament en l'exercici dels seus drets laborals i professionals.

Article 28.- Drets dels professionals municipals

Els professionals municipals gaudiran dels drets i garanties enunciats i recollits en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i a la normativa autonòmica que la desenvolupi.

Article 29.- Bestretes reintegrables

1. L'Ajuntament ha d'avançar a qualsevol professional municipal, a excepció dels que tinguin contracte temporal amb data de finalització de la relació laboral establerta i dels interins quan la plaça que ocupin tingui data de convocatòria per a la provisió fixada, racionalitzant-ho en el temps, una quantitat de diner igual, com a màxim, a dues mensualitats íntegres, requerint la sol·licitud prèvia de l'interessat adreçada al servei de Recursos Humans. S'ha de concedir la bestreta així sol·licitada en un termini màxim d'una setmana des de la data de la sol·licitud. Aquest mateix dret serà d'aplicació al personal temporal i/o interí sempre i quan acumulin una antiguitat a l'ajuntament de més de 6 mesos.

2. El termini i la forma de devolució dels avançaments esmentats han de ser els que sol·liciti el professional municipal, sempre que no se sobrepassin les dotze pagues. En qualsevol cas, no es concedirà una nova bestreta reintegrable fins al complet rescabament de l'anterior.

3. La bestreta reintegrable no ha de suposar en cap cas un cost addicional per al professional municipal.

Article 30.- Avançaments

El professional, sense que hagi arribat el dia assenyalat per al pagament, i amb un màxim de 5 sol·licituds a l'any, té dret a percebre un avançament a compte de la mensualitat del mes en curs, prèvia sol·licitud abans del dia 15 de cada mes, o de les pagues extraordinàries de l'any en curs, prèvia sol·licitud escrita al servei de Recursos Humans. Els avançaments així sol·licitats

s'hauran de fer efectius en un termini de tres dies a comptar des del de la data de la sol·licitud.

Article 31.- Responsabilitat civil i defensa jurídica

1. L'Ajuntament disposarà d'una pòlissa d'assegurances per poder fer front a la cobertura de les indemnitzacions per responsabilitat civil en la qual pugui incórrer qualsevol professional en l'exercici i compliment de les seves funcions al servei de la Corporació.

2. L'Ajuntament de Cervelló garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a tot el personal municipal que la necessiti per raó de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei, sempre que no puguin ser imputables a imprudència temerària, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, i el professional municipal no hagi observat una conducta impròpia de la seva condició que doni lloc a les corresponents actuacions disciplinàries.

VI. VACANCES. PERMISOS I LLICÈNCIES. REDUCCIONS DE JORNADA. EXCEDÈNCIES

Article 32.- Vacances

1. Els professionals al servei de l'Ajuntament de Cervelló gaudeixen de 22 dies feiners, comptats de dilluns a divendres, de vacances, garantint en tot cas 31 dies naturals si es gaudeixen sense interrupció, o dels que en proporció els correspongui, si el temps treballat és inferior a l'any. Sempre que el servei ho permeti s'ha de fixar el període de vacances preferentment en el mes d'agost, a excepció del col·lectiu de la Policia Local, en què el període en què preferentment es gaudiran les vacances s'estén durant els mesos de juliol, agost i setembre. Es podran gaudir les vacances fora d'aquest període preferent sempre que hi hagi acord entre la Corporació i el professional municipal interessat i tenint en compte les necessitats del servei municipal en qüestió.

2. Les vacances es podran fer partides, sempre dins l'any natural, de mutu acord entre la Corporació i el professional interessat. Si el període de vacances pot ser gaudit indistintament per diversos empleats públics i el seu gaudi simultani afectés significativament a la prestació del servei, es distribuïran de forma consecutiva i rotatòria. La rotació la iniciarà l'empleat de més antiguitat en la Corporació i, en cas de coincidència, el que suporti més càrregues familiars.

3. El quadre de vacances anual s'ha d'aprovar per l'òrgan municipal corresponent amb anterioritat al 31 de març de l'any en curs, al qual aquest quadre faci referència, prèvia informació a la Comissió de Seguiment. En el cas de la Policia Local, el quadre de vacances s'haurà d'aprovar abans del 15 de desembre de l'any anterior. El quadre de vacances serà comunicat al personal municipal mitjançant la seva inserció al tauler d'anuncis del personal, i no podrà ser modificat si no és a causa de l'autorització per part del regidor delegat en matèria de Recursos

Generalitat de Catalunya

Humans, prèvia petició escrita dels professionals interessats.

4. Els professionals als quals els coincideixi el període de vacances amb la situació d'incapacitat laboral temporal, sempre que la baixa sigui anterior a l'inici d'aquest, independentment de quan hagin estat fixades, poden gaudir de les vacances corresponents un cop finalitzada aquesta situació i dins l'any natural al qual correspongui el període vacacional, excepte si la baixa causant de la situació ho ha estat per maternitat, en quin cas el període de vacances es gaudirà a continuació de la seva data d'alta, independentment de que això suposi el gaudi de tot o part del període de vacances fora de l'any natural al qual correspondria. Cap professional municipal podrà iniciar les vacances si es troba en situació de llicència per malaltia, accident o maternitat.

Article 33.- Disposicions comunes als permisos i llicències

Per al gaudi de tots els permisos i llicències s'haurà d'efectuar sol·licitud amb un antelació mínima de 3 dies. Quan la causa sigui un fet imprevisible tan sols serà necessari comunicar-ho el més aviat possible. La Corporació resoldrà de manera expressa en un termini màxim de 3 dies. En cas contrari, s'entendrà acceptada la sol·licitud.

En els casos dels permisos contemplats en aquest article, el treballador/a tindrà dret –un cop acabat el període de permís- a reintegrar-se al seu lloc de treball sense menyscar els seus drets, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que hagués tingut durant la seva absència. En aquesta absència, el treballador/a també tindrà dret a assistir als cursos de formació organitzats per l'administració i a la participació en els mecanismes de promoció interna i de mobilitat que es convoquin.

Article 34.- Permisos i llicències retribuïts

Tots els treballadors de l'Ajuntament poden absentar-se del seu lloc de treball sense pèrdua de drets ni retribucions, amb justificació suficient quan calgui, pels motius següents:

1. Es pot disposar de nou dies no justificats per a assumptes propis a l'any, amb caràcter no recuperable i retribuïts a sol·licitud prèvia per escrit de l'interessat amb una antelació mínima de 3 dies. La Corporació, resoldrà de forma expressa en un període màxim de 2 dies, en cas contrari, s'entendrà acceptada la sol·licitud. En casos excepcionals es pot sol·licitar en el moment d'utilitzar-lo.

Quan el treballador/a compleixi el sisè trienni i a partir d'aquell moment, tindrà dret al gaudi de dos dies addicionals anuals d'assumptes personals a lliure disposició, incrementant aquesta quantitat en un dia addicional anual per cada trienni complet, a partir del moment de complir el vuitè trienni.

Es podrà gaudir a més dels dies d'assumptes propis que corresponguin, d'un dia laborable de festa per Setmana Santa i un dia laborable de festa per Nadal. Pel personal d'oficis se substitueix el dia de Setmana Santa

pel 13 de juny, festivitat de Sant Antoni de Pàdua.

A Setmana Santa i a Nadal s'establiran dos torns de gaudi de permís o vacances.

Els dies d'assumptes propis es computen sobre la base d'una jornada teòrica de 8 hores/dia per a la Policia Local, i de 7 hores/dia per a la resta de col·lectius. Es poden gaudir de forma fraccionada.

En el cas que el període de prestació de serveis sigui inferior a l'any, es pot gaudir del nombre de dies que en proporció correspongui.

Tot treballador té dret a sol·licitar a la UGRH el seguiment dels dies d'assumptes propis gaudits.

2. Quinze dies naturals per matrimoni o convivència de fet. En aquest últim supòsit, cal justificar el permís mitjançant certificat de convivència expedid per l'Ajuntament corresponent, en el qual consti la data d'inscripció de cada membre de la parella en el domicili actual, o certificat d'estar inscrits com a parella de fet. A aquests efectes, la data d'inici de la convivència té la mateixa consideració que la del matrimoni. Aquest permís es podrà gaudir en dues fraccions, i dins del termini d'un any.

3. Cinc dies en els casos de naixement, adopció o acolliment de fill/a, que poden gaudir-se dintre dels deu dies següents a l'infantament, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

Els dies de permís es podran fraccionar en dues mitges jornades, i quan el fet tingui lloc fora de la localitat, el permís pot ampliar, amb acord entre el treballador i la Corporació, i l'ampliació no ha de ser en cap cas inferior a dos dies.

4. Quatre dies laborables en els casos de malaltia o accident greu, defunció i hospitalització d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat (amb possibilitat de repartiment en vuit mitges jornades). Quan el fet tingui lloc fora de la província, el permís pot ampliar amb acord entre el treballador i la Corporació, fins a dos dies laborables addicionals.

Excepcionalment, en casos degudament justificats i amb l'acord de la Corporació el permís es pot ampliar a més de sis dies laborables.

Si mentre un treballador es troba en situació de permís per malaltia greu d'un familiar, es produeix la mort d'aquest, finalitza el dret al permís obtingut i s'inicia el que s'estableix al supòsit de mort.

5. En els casos d'hospitalització contemplats als apartats anteriors, el permís es podrà gaudir –sense superar el màxim de dies que s'hi indica- de forma no continuada i fins als 10 dies laborables següents a la data de l'alta hospitalària.

6. Dos dies per intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de familiars fins el segon grau de

consanguinitat o afinitat. Quan, amb aquest motiu, el treballador hagi de desplaçar-se més de 50Km des del seu domicili habitual fins al lloc de residència del malalt, el termini serà de quatre dies.

7. Un dia natural en cas de matrimoni o formalització de parella de familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, havent d'acreditar per qualsevol dels mitjans previstos en l'apartat 2 d'aquest article. Quan el fet tingui lloc fora de la província el permís serà de dos dies naturals i de tres dies naturals si el fet té lloc fora de la Comunitat Autònoma.

8. Dos dies per trasllat de domicili habitual. Quan el trasllat sigui a una altra localitat situada a més de 20 km del domicili del treballador/a, fins a quatre dies.

9. Un dia per assistència a examen final, i el temps indispensable per assistència a exàmens parcials.

Quan es tracti d'examen final en festiu per al professional, es gaudirà el dia anterior. Quan el professional estigui de servei la nit anterior a un examen final, es canviarà el seu quadrant de tal forma que es permuti per un dels descansos o dies d'assumptes propis inserits en aquest.

10. El temps indispensable per assistir a visites o proves mèdiques, del treballador, o del cònjuge, pares, pares polítics i fills. Caldrà aportar el corresponent justificat del centre mèdic.

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

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. En el cas de la mort del fill o de la filla el permís no es veurà reduït, llevat que s'hagués produït la reincorporació al treball del progenitor/a que l'hagués gaudit en primer lloc.

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 de la mare.

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

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

Generalitat de Catalunya

incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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

L'opció exercida per un progenitor/a en iniciar-se el període de permís

per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviàbil l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

12. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

13. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions.

Aquest dret podrà substituir per una reducció de la jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és d'1 hora més per a cada fill/a, les quals es poden dividir en dues fraccions. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de trenta-sis setmanes. El gaudi de les vacances anuals interromp aquest còmput.

Aquest dret pot ser exercit per un i l'altre progenitor.

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 set-

manes, sense alterar el moment d'inici del període de permís, tenint en compte les necessitats del servei.

14. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral; aquests últims de manera consensuada amb l'Ajuntament. Aquest permís inclou les citacions judicials, l'assistència tutorial dels fills/es, l'expedició i renovació de documents oficials (DNI, Passaport, Carnet de conduir), i en tots aquest casos caldrà aportar el corresponent justificant.

15. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals. Així mateix, les dones i els homes sotmesos a tècniques de fecundació assistida i/o tractaments de fertilitat, tindran dret a absentar-se del lloc de treball per assistir als tractaments. Les dones embarassades, i la seva respectiva parella, tenen dret a assistir a tècniques de preparació per al part, sempre i quan justifiquin la necessitat d'assistir-hi dins de la jornada laboral. Tot això 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.

16. En els casos d'adopció acolliment permanent o preadoptiu, les parelles 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 per aquests motius, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

17. En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes, a la vegada s'atorga un permís de 2 hores diàries per a l'altre progenitor. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

18. En el cas d'adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen, el treballador/a podrà gaudir d'un permís de fins a dos mesos amb el 75% de les retribucions.

19. 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 rebien suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

20. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària i/o de reordena-

ció del seu temps de treball que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

21. En els casos dels permisos per maternitat i paternitat, el temps transcorregut durant el gaudi dels mateixos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint la plenitud de drets econòmics del treballador/a, durant tot el període de durada del permís, i, en el seu cas, durant els períodes posteriors del seu gaudi, si -d'acord amb la normativa aplicable- el dret a percebre cap concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

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

Article 35.- Permisos i llicències no retribuïts

1. Es pot gaudir de llicències a compte dels dies de vacances o festius de l'Ajuntament, per causes justificades i amb l'acord previ entre el treballador i la Corporació. Tanmateix, es pot gaudir de les hores indispensables per a qüestions particulars, prèvia comunicació al servei de Recursos Humans i autorització per part del regidor delegat en matèria de Recursos Humans, excepte en aquells casos en que la normativa reconeix l'exercici d'un dret que únicament requereix comunicació i justificació. Aquest permís s'ha de recuperar per al seu còmput com a dies d'assumpes propis.

2. 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.

3. Es podran concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, per una durada màxima acumulada de 6 mesos cada 2 anys. Aquest permís restarà subordinat a les necessitats del servei.

Article 36.- Reduccions de jornada, amb la totalitat de la retribució

1. Les persones a les quals s'aplica aquest document poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per 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 treballi. Aquesta reducció es pot ampliar fins al 50% de la jornada en cas de part, adopció o acolliment múltiple.

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 setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona

Generalitat de Catalunya

beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. Aquesta reducció es podrà compactar i gaudir-se de manera continuada

Article 37.- Reduccions de jornada, amb retribució parcial

Les persones a les quals s'aplica aquest document 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 set 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) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

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

Article 38.- Reduccions de jornada, amb reducció proporcional de les retribucions

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

2. Tindrà el mateix dret el treballador/a que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no tingui cap activitat retribuïda.

3. Les dones víctimes de violència de gènere tindran dret a la reducció de la seva jornada laboral, per poder fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social íntegral.

4. Els treballadors poden sol·licitar una reducció de la jornada laboral, amb una disminució proporcional del seu salari, per una causa justificada. És potestat de la Corporació concedir-la mentre persisteixi l'esmentada causa.

El treballador/a pot optar per compactar les hores que corresponguin de qualsevol reducció de jornada en jornades consecutives senceres. L'horari laboral durant el període de compactació serà el determinat pel treballador/a. Aquesta compactació és compatible amb l'acumulació en jornades senceres del permís per lactància.

Article 39.- Excedències

1. El treballador amb una antiguitat de més d'un any té dret a l'excedència voluntària.

L'inici d'aquesta excedència resta condicionada a les necessitats temporals del servei per adequar-se. La negació d'aquesta excedència serà objecte de tractament en la Comissió de Seguiment i, cas que es ratifiqui, s'haurà de fer per escrit d'una manera raonada i motivada dins els terminis dels 30 dies següents a la sol·licitud. El període mínim de permanència en aquesta situació serà d'un any.

Es declararà d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, acabada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la del servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini que es determini reglamentàriament.

Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per interès particular no devengarà retribucions, ni li serà computable el temps que romangui en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis ni drets en el règim de seguretat social que els sigui d'aplicació.

2. Excedència per tenir cura de cada fill o filla, fins a 3 anys de durada, per naixement, adopció o acolliment permanent o preadopció a comptar des de la data de naixement o de sentència o resolució judicial de constitució de l'adopció o acolliment, o de finiment del permís de maternitat o de l'alta mèdica. Els fills successius donen dret a un període d'excedència nou que, si s'escau, posa fi al que s'està gaudint. El temps de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal i drets en el règim de la Seguretat social que sigui d'aplicació. El lloc de treball es reservarà durant el gaudi d'aquesta excedència. Els treballadors en aquesta situació podran participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració. Aquest excedència permís es pot gaudir de forma fraccionada.

3. Excedència voluntària per manteniment de la convivència o agrupació familiar, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques. És aplicable al personal que la seva parella resideixi en una altra localitat per haver obtingut un lloc de treball com a funcionari/a, o laboral indefinit o fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic dependents o vinculades a elles, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i organismes similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

La seva durada equivaldrà al temps que es mantingui el fet causant.

En cap cas no devengaran retribucions, ni els serà computable el temps que estiguin en tal situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat social que els hi sigui d'aplicació.

4. Excedència voluntària per tenir cura d'un familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat que no desenvolupi activitat retribuïda, es tindrà dret a un període no superior a 3 anys. El temps de permanència en aquest situació serà computable a efectes de trien-

nis, consolidació del grau personal i drets en el règim de la Seguretat social que sigui d'aplicació. El lloc de treball es reservarà durant el gaudi d'aquesta excedència. Els treballadors en aquesta situació podran participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

5. Excedència per raons de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver prestat un temps mínim de serveis previs y que sigui exigible termini de permanència en la mateixa. tindran un temps de reserva del lloc de treball de 6 mesos ampliable a 18, essent computable aquest període a efectes d'antiguitat, triennis, grau personal, carrera i drets del règim de la Seguretat Social que els hi sigui d'aplicació.

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

6. En els supòsits de períodes d'excedència inferiors a un any, el treballador excedent té dret a la reserva del seu lloc de treball. Quan els períodes siguin superiors, i sempre que no existeixi pacte exprés, el treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixin a l'Ajuntament. En qualsevol cas, es consideraran els períodes de reserva del lloc de treball superiors a l'any, contemplats en aquest conveni.

En tots aquells aspectes no tractats en aquest punt, el règim d'excedències es sotmet a les disposicions legals vigents, prevalent sempre, la normativa més beneficiosa, aplicant-se per igual al personal laboral i funcionari.

El reingrés al servei actiu procedent d'una excedència voluntària per interès particular i sempre que hi hagi la corresponent vacant en la plantilla municipal, es produirà -prioritàriament- per assignació provisional a una d'aquestes vacants.

VII. MILLORES SOCIALS

Article 40.- Assegurança d'accidents

La Corporació ha de contractar una pòlissa d'accidents per a tots els treballadors, que ha de cobrir els riscos de mort i d'incapacitat permanent total o absoluta, amb una indemnització de 40.000EUR, en qualsevol dels dos supòsits.

Article 41.- Jubilació especial als 64 anys

Es reconeix el dret del personal municipal a la jubilació especial als 64 anys, sempre de conformitat amb els requisits legalment establerts, tant pel sol·licitant com per la Corporació.

Article 42.- Jubilació parcial

1. Es reconeix el dret del personal municipal a la jubilació parcial, sempre i quan es compleixin els requisits legalment establerts. La Corporació durà a terme les actuacions

Generalitat de Catalunya

necessàries per a l'efectivitat d'aquest dret.

2. Els interessats hauran de sol·licitar-ho per escrit al servei de Recursos Humans, amb una antelació mínima de sis mesos respecte del moment en què vulguin fer efectiva la seva jubilació parcial.

Article 43.- Premi per serveis prestats

S'estableix un premi especial en complir el professional municipal els següents anys de servei a la Corporació:

25 anys: una paga extraordinària íntegra i una setmana de permís retribuït.

35 anys: una paga extraordinària íntegra i quatre setmanes de permís retribuït.

Article 44.- Gratificacions per jubilació anticipada

Els treballadors laborals de més de 60 anys amb una antiguitat mínima de 10 anys a l'Ajuntament poden sol·licitar l'incentiu de jubilació que en funció de l'edat s'estableix en l'apartat d) d'aquest punt. Els interessats han de sol·licitar-ho per escrit dins l'any anterior al d'efectivitat de la jubilació.

La concessió d'aquests incentius és potestat de la Corporació. S'han de prioritzar en tot cas, les sol·licituds de treballadors laborals amb un alt grau d'absentisme per malalties properes a la invalidesa i no reconegudes per la Seguretat Social.

Les sol·licituds que siguin denegades han de ser mitjançant resolució motivada, que s'ha d'adreçar al treballador i als delegats de personal.

Els imports d'aquests incentius s'estableixen de la forma següent i seran i s'han d'abonar en el moment de causar baixa en la Corporació:

Jubilació als 60 anys:

Mínim de 22.000 EUR

Màxim de 28.000 EUR

Jubilació als 61 anys:

Mínim de 19.000 EUR

Màxim de 23.000 EUR

Jubilació als 62 anys:

Mínim de 15.000 EUR

Màxim de 19.000 EUR

Jubilació als 63 anys:

Mínim de 11.500 EUR

Màxim de 15.000 EUR

Jubilació als 64 anys:

Mínim de 8.000 EUR

Màxim de 10.000 EUR

Article 45.- Renovació del permís de conduir

1. La Corporació abonarà el 100% de les despeses (taxes oficials i fotografies necessàries), derivades de la renovació del permís de conducció, a tots els professionals que requireixin aquest permís per al desenvolupament de les seves funcions.

2. En el cas que algun professional afectat per aquest article perdés total o parcialment els punts del seu carnet de conduir per motiu que no impliqui una causa penal:

a) En cas de retirada del carnet, la Corporació tornarà a assignar tasques al treballador adequades a la seva situació temporal o -si és necessari i dins les possibilitats organitzatives- se'l reassignaria a un lloc de treball dife-

rent mentre no obtingui de nou el carnet de conduir. El treballador s'obligarà a que -d'immediat a la seva retirada- farà totes les gestions necessàries per a l'obtenció del carnet.

b) En cas de pèrdua de punts, la Corporació sufragarà les despeses dels cursos corresponents per a l'obtenció de nous punts, obligant-se el treballador a la seva realització.

Article 46.- Ajuts socials

1. La Corporació ha de concedir, amb la presentació prèvia de la factura corresponent, les ajudes econòmiques consistents en la diferència entre l'import sufragat per la seguretat social, mútua d'accidents de treball o qualsevol assegurança municipal i el 100% del seu import, pels motius següents:

a) Per trencament d'ulleres/lents de contacte, en accident de treball.

b) Ulleres/lents de contacte, en cas de que la seva necessitat derivi d'accidents de treball o malaltia professional.

c) Aparells auditius, en cas de la seva necessitat derivi d'accident de treball o malaltia professional.

d) Ortodòncia i actuacions bucals, incloses les estètiques, en cas que la seva necessitat derivi d'accident de treball o malaltia professional.

e) Per la renovació o adquisició d'ulleres graduades o vidres o lents de contacte, un màxim de 50 EUR per persona i any.

2. Es complementaran amb 150EUR mensuals les prestacions de la Seguretat Social per raó del reconeixement a un fill d'un professional seu d'un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%, quan aquest fill no tingui cap activitat retribuïda, amb independència de qui sigui el receptor de la prestació. Aquesta quantitat es veurà augmentada cada any en els mateixos termes que la resta de les retribucions dels professionals municipals. Per tenir dret a aquest ajut, caldrà aportar el certificat corresponent de l'administració competent acreditatiu de la circumstància al·legada.

Article 47.- Indisposicions

1. Tenen la consideració d'indisposicions les absències per malaltia que no generin baixa mèdica.

2. Les faltes d'assistència per aquest motiu s'han de comunicar dins de la primera hora de la jornada laboral corresponent al servei de Recursos Humans.

Article 48.- Malaltia, accident i maternitat

1. En cas de malaltia, accident laboral o maternitat, l'Ajuntament ha d'abonar als treballadors el 100 % del seu salari real durant el període de ILT.

2. Quan per resolució administrativa o sentència judicial quedi certificada la incapacitat total d'un treballador per al desenvolupament de les funcions reflectides en la fitxa descriptiva del seu lloc de treball, la Corporació l'ha de recol·locar, sempre que sigui factible, a un nou lloc de treball dels existents a la RLT en el que les funcions siguin adients amb les seves condicions, sense cap detri-

ment en la seva remuneració.

3. La Corporació es compromet a elaborar, en el termini d'un any des de l'aprovació del present document, un reglament regulador de la segona activitat als efectes d'allò previst en la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les polícies locals de Catalunya i, per a tots els professionals locals municipals als quals s'hagin reconegut lesions o seqüeles no invalidants, però limitadores de les seves capacitats, així com aquelles situacions que -per raó d'edat- es realitzin tasques especialment penoses (esforços físics forts, treball a l'exterior, etc...) la Corporació es compromet a dur a terme els estudis individualitzats i a implementar les mesures necessàries per adaptar el lloc de treball i les seves tasques assignades a les limitacions funcionals reconegudes.

Article 49.- Altres beneficis socials

L'Ajuntament durà a terme les accions necessàries per tal de dur a terme les següents millores socials:

Descomptes en el bus urbà municipal pels professionals municipals.

Descomptes en les instal·lacions esportives municipals pels professionals municipals.

Estudi individualitzat de la possibilitat d'ajudar als professionals municipals en el cas que per diferents circumstàncies pateixin una malaltia crònica, o seqüeles, no invalidants i produïdes pel pas del temps, o que hagin patit el trencament del nucli familiar, i que amb suport pugui adaptar-se millor a la nova realitat personal i laboral, o d'altres situacions que pel seu caràcter humanitari o solidari puguin ser ateses.

VIII. FORMACIÓ

Article 50.- Dret a la formació

Els professionals municipals, en igualtat de condicions, tenen dret a la formació contínua i l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.

Article 51.- Política formativa

1. L'Ajuntament col·labora en la formació del seu personal elaborant polítiques de:

a) Formació del personal per a l'adaptació a un nou lloc de treball o a les noves exigències d'aquest.

b) Formació per al reciclatge i la capacitat professional necessàries per al correcte desenvolupament de les seves funcions assignades i de la promoció interna.

c) Formació per a la mobilitat horitzontal de les funcions dintre del mateix grup de classificació.

2. S'ha de garantir l'exercici efectiu del dret a la formació de tots els professionals municipals, mitjançant la realització de cursos de formació i reciclatge, adequats al seu nivell o per superar-lo, en categoria i condicions professionals, i en igualtat de condicions amb la resta dels professionals municipals.

3. Es negociarà amb els òrgans de representació del personal del Pla general de formació i reciclatge de la Corporació, que s'e-

Generalitat de Catalunya

laborarà amb caràcter anual, destinat als professionals municipals, així com de la seva aplicació i possibles ampliacions.

4. La Corporació es compromet a integrar les seves polítiques formatives amb coherència el desenvolupament de la carrera professional i amb els sistemes d'avaluació de l'acompliment que es puguin implantar a l'Ajuntament de Cervelló.

Article 52.- Regulació de les activitats formatives

1. Les activitats formatives a desenvolupar en el Pla anual i dins la jornada laboral es defineixen com a necessitats del servei i per tant són de caràcter obligatori. La realització de formació fora de la jornada laboral serà voluntària.

2. Els costos pels conceptes de matriculació, quilometratge, dietes, llibres i altres materials derivats de la implementació de les activitats formatives són sempre a càrrec de l'Ajuntament. Per tal de cobrir aquestes despeses, la Corporació ha d'establir una consignació pressupostària amb un mínim de 6.500EUR.

3. El temps d'assistència a les activitats formatives dins de la jornada laboral es considerarà, a tots els efectes, temps de treball efectiu. En cap cas la participació en un curs de formació pot suposar l'abonament d'hores extraordinàries.

4. En aquells col·lectius que necessitin una especial preparació física per poder complir adequadament les seves tasques, la Corporació ha d'aportar-hi els mitjans adients.

5. Tot el personal que assisteixi a seminaris, conferències, cursos de formació, màsters i postgraus, pel seu compte i fora de l'horari laboral, que estiguin relacionats amb les tasques que exerceix dins el seu lloc de treball, rebrà un ajut per les despeses derivades de la seva inscripció o en concepte de matrícula, sempre que ho acrediti mitjançant factura o rebut acompanyat de certificat d'aprofitament o assistència, essent la Comissió de Seguiment qui estudiarà les sol·licituds. S'estableix un límit de 400,00 EUR per treballador i any en formació pel seu compte. L'ajut es farà efectiu segons el barem següent:

Fins a 120,00 EUR, el 100% del total de l'import justificat.

De 120,01 EUR fins a 400,00 EUR, el 75% del total de l'import justificat.

6. Aquelles sol·licituds d'ajut que siguin per a formació reglada (estudis superiors als necessaris pel lloc de treball ocupat pel treballador, com són ESO o proves d'accés a Cicles Formatius de Grau Mig, Batxillerat o Cicles Formatius de Grau Superior, Estudis Universitaris de 1r, 2n i 3r cicle) es concediran sempre que hi hagi crèdit sobrant a la partida pressupostària una vegada comptabilitzades totes les sol·licituds esmentades al primer paràgraf d'aquest punt. El límit serà també de 400,00 EUR per treballador i any. Aquest romanent de crèdit existent a la partida es distribuirà equitativament entre totes les sol·licituds rebudes.

Article 53.- Normalització lingüística

1. Dins les seves possibilitats, el consistori ha de proporcionar als seus professionals els elements adequats per potenciar el coneixement i la utilització de la llengua catalana.

2. Els responsables dels diferents òrgans de l'Ajuntament han de prendre les mesures necessàries perquè el personal que treballa a les seves dependències tingui els coneixements necessaris de català per garantir el desenvolupament correcte, des del punt de vista lingüístic, de les tasques internes o adreçades als ciutadans.

IX. SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

Article 54.- Prelació normativa

1. L'Ajuntament de Cervelló es subjecta al compliment de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i als reglaments i disposicions dictats en el seu desenvolupament. Dins de l'any 2008 es realitzarà un aplicació a pla de prevenció de riscos laborals i de seguretat i salut en el treball a l'Ajuntament de Cervelló.

2. Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, amb la composició fixada per la seva normativa reguladora, com a òrgan de participació per a la consulta regular i periòdica de totes les qüestions relacionades amb la seguretat, salut, higiene i prevenció de riscos a l'Ajuntament de Cervelló, i en particular pel que fa a:

- Seguretat: Espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans materials de treball.

- Higiene: Sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, vestidors i WC.

- Sanitat: Revisions mèdiques laborals, farmàcies.

- Informació sobre prevenció i salut laboral

- Riscos psicosocials

3. Tanmateix, aquest Comitè gaudirà de totes les garanties, facultats, prerogatives i competències que li confereix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

4. Els acords adoptats pel Comitè de Seguretat i Salut han de reflectir-se en acta, així com les possibles discrepàncies que impedeixin arribar a un acord.

5. El Comitè de Seguretat i Salut es dotarà del seu propi reglament de funcionament.

Article 55.- Farmaciola

Cada centre de treball ha de tenir una farmaciola sanitària d'urgència degudament equipada i amb els mitjans suficients per prestar les primeres atencions.

Article 56.- Fonts d'aigua

Les dependències municipals amb més de 10 professionals han de tenir fonts d'aigua degudament instal·lades.

Article 57.- Assistència mèdica

S'han d'efectuar anualment els reconeixements mèdics necessaris, amb un mínim d'un anualment. Aquestes revisions s'han de fer en funció del treball que es desenvolupi i de l'avaluació de riscos, de tal manera que s'incideixi sobre les parts de l'organisme que per les característiques del treball ocasionin dete-

riorament o desgast físic. Aquestes revisions es fan a petició de l'interessat, exceptuant aquells casos en els quals per les condicions del lloc de treball, aquestes siguin obligatòries. Els resultats de les esmentades proves són confidencials i, sota la supervisió del facultatiu del centre, s'han de lliurar a cadascun dels interessats.

Article 58.- Vestuari del personal i vestidor

1. L'Ajuntament es compromet a mantenir un vestidor dotat de taquilles individuals per a cada professional de la Brigada municipal i de la Policia local, amb els serveis d'higiene suficients, dutxes, aigua calenta i tauler d'anuncis del personal.

2. L'Ajuntament ha de facilitar a tots els professionals els equips de treball, els equips de protecció individual i el vestuari que en funció de les seves tasques i del període de prestació de serveis els pugui correspondre, tant pel que fa a la tipologia d'equipaments com a la seva quantitat i qualitat.

3. Als professionals de nova incorporació subjectes a portar un vestuari determinat, se'ls n'ha de lliurar una dotació completa. En els casos en els quals la relació laboral previsible sigui inferior a un any, la Comissió de Seguiment ha de valorar les dotacions de roba adients per a cada cas.

4. En l'annex 1 d'aquest document queda estipulada la roba de treball necessària per als diferents serveis. La data de dotació de roba serà com a màxim el dia 15 d'octubre per a la temporada d'hivern i el dia 15 d'abril per a la temporada d'estiu.

5. En cas que s'esquinci, s'estripi o es deteriori visiblement qualsevol peça de vestir dels uniformes del personal, ja sigui per defecte de fabricació o per qualsevol circumstància relacionada amb el servei i no imputable a la negligència del professional afectat, l'Ajuntament ha de procedir a reposar-la, un cop feta la devolució prèvia de la peça deteriorada.

X.- GARANTIA D'ACCIÓ SINDICAL

Article 59.- Llibertat sindical

L'Ajuntament de Cervelló garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels seus professionals, i la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap mena d'exclusió pel fet de pertànyer a un determinat cos o categoria.

Article 60.- Garantia d'acció sindical

L'Ajuntament ha de proporcionar tots els elements materials necessaris per al bon funcionament de la tasca sindical i ha de garantir a més als delegats de personal i seccions sindicals legalment constituïdes els drets que a continuació es relacionen i complementaris dels regulats per la normativa en matèria de llibertat sindical:

a) A rebre informació referent als assumptes de personal que afectin a qualsevol professional municipal.

b) A rebre l'ordre del dia del Ple i de la Junta de Govern, quan continguin acords en

Generalitat de Catalunya

matèria de personal, amb una antelació mínima de 48 hores respecte a la seva celebració, a més de còpia de les actes de les sessions de tots els plens o juntes de govern dutes a terme. Quan es tracti de l'aprovació del pressupost, plantilla i relació de llocs de treball municipal, així com de l'oferta pública d'ocupació, se n'haurà d'informar als òrgans de representació del personal amb caràcter previ a sotmetre'ls a la consideració del Ple o de la Junta de govern local, respectivament.

c) Prèvia sol·licitud, l'Ajuntament ha de facilitar de la totalitat dels treballadors una relació mensual de la nòmina, de les hores extraordinàries i les gratificacions, dels accidents de treball, de les malalties professionals i les seves conseqüències, dels estudis periòdics del medi ambient laboral i dels mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

d) A l'accés i la lliure circulació per les dependències municipals, sense que es desorbi el normal funcionament dels serveis.

e) A la publicació i la lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical. A la comunicació via telemàtica amb el personal, per assumptes de caire sindical o representatiu.

f) A la lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

g) Al permís retribuït que legalment correspongui per a cadascun dels delegats de personal per al desenvolupament de les seves funcions de representació, amb la possibilitat de poder cedir-lo total o parcialment a qualsevol altre delegat. La cessió d'aquestes hores a un altre delegat s'haurà de comunicar a la Corporació quan es produeixi. La cessió s'ha de comunicar a la Corporació amb una antelació mínima de 48 hores, i s'ha de justificar mitjançant el document de cessió d'hores sindicals habilitat pels òrgans de representació del personal. Per facilitar el bon funcionament del servei, la data i franja horària per gaudir de les hores sindicals utilitzades fora de l'horari de treball s'han d'acordar amb el servei de Recursos Humans, i les utilitzades dins de l'horari de treball s'han de comunicar a aquest mateix servei. En cas de discrepància, s'han d'aplicar els criteris marcats per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

h) Tenen la consideració d'hores efectives de treball, no computables dins el crèdit d'hores sindicals les hores emprades en reunions amb la Corporació, en el desenvolupament de les funcions dels òrgans paritaris reconeguts en aquest document, en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut, en els períodes de negociació col·lectiva, i en la participació, en el seu cas, en els òrgans de selecció.

i) Els delegats de personal no poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva activitat sindical i de representació. Tanmateix, no poden ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del seu

mandat, per raons de la seva activitat i representació sindical. Si per necessitats manifestes del servei s'haguessin de modificar les seves condicions de treball, prèvia conformitat del delegat afectat, s'ha de negociar amb els òrgans de representació del personal.

j) Es donarà trasllat als òrgans de representació del personal, i aquest emetran informe, d'aquells expedients disciplinaris instruits per faltes greus i molt greus, al personal municipal, prèvia petició per escrit de l'interessat.

k) A disposar de locals adequats per a l'exercici de les funcions sindicals, de representació, i per a reunir-se. En funció de la disponibilitat d'espai en els edificis de titularitat municipal, es podran cedir espais amb caràcter permanent, a tals efectes.

Article 61.- Assemblees

1. El personal pot exercir el seu dret a reunir-se en assemblea dins l'horari laboral, un màxim de 8 hores a l'any i 12 en períodes de negociació col·lectiva. Si l'horari de la convocatòria coincideix amb el d'atenció al públic, s'establiran els corresponents serveis mínims, d'acord amb la representació del personal.

2. En qualsevol cas, la Corporació s'obliga a cedir als efectes de la celebració de les assemblees locals adequats i suficients per al desenvolupament en condicions d'aquestes reunions del personal.

3. La comunicació a la Corporació de la realització d'una assemblea es realitzarà pels òrgans de representació del personal amb una antelació mínima de 48 hores, llevat dels casos justificats i urgents, en els que de tota manera es procurarà efectuar la citada comunicació amb la major antelació possible.

Article 62.- Obligacions dels representants del personal

Els delegats de personal de l'Ajuntament de Cervelló s'obliguen expressament a:

a) Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament.

b) Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

c) Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que la Corporació assenyali expressament en la convocatòria de les reunions el seu caràcter confidencial, fins i tot després d'haver acabat el seu mandat.

XI. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 63.- Increment salarial general

L'increment salarial de tot el personal de l'Ajuntament afectat per aquest document durant la seva vigència serà el màxim fixat en les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat, i ha d'afectar a tots els conceptes retributius (sou, triennis, complement de destinació i complement específic). La resta de conceptes amb contingut econòmic, s'actualitzaran d'acord a l'evolució de l'IPC autonòmic.

Article 64.- Prima d'assistència i puntualitat

1. Percebrà aquesta paga el personal municipal dins l'àmbit d'aplicació d'aquest

document, i que es trobi d'alta en la plantilla de la Corporació en l'exercici de la seva meritació, quan reuneixi el requisit de no haver faltat al treball més de 10 dies hàbils, o la seva equivalència en hores, per les causes següents i amb les especificacions descrites a l'apartat segon:

a) Llicències per malaltia, que inclou:

- Incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna (quan no impliqui hospitalització i/o intervenció quirúrgica), o accident no laboral (excepte traumatismes).

- Pròrroga de la incapacitat temporal.

No inclou:

- Incapacitat temporal ocasionada per accident de treball o malaltia professional.

- Llicència per maternitat.

b) Indisposicions

c) Incompliment de la jornada que sigui objecte de sanció disciplinària o de descompte proporcional de retribucions. Es tindrà en consideració, a efecte de meritació de la paga, la data en què es dicti el decret pel qual s'imposi la sanció o es disposi el descompte.

d) Compliment de sancions disciplinàries de suspensió de sou i ocupació per la comissió de faltes. Es tindran en consideració, a efecte de meritació de la paga, les dates en que es compleixi la sanció.

e) Gaudi de llicències sense sou per assumptes propis.

2. Les quantitats a satisfer seran desglossades en 2 subconceptes a efectes de la seva percepció:

a) Una meitat estarà condicionada a no haver faltat més de 10 dies segons les causes assenyalades en l'apartat primer.

- Fins al 10è dia d'absència no es produirà cap descompte

- L'11è dia d'absència s'aplicarà el 60% de descompte de l'import assignat a absències.

- Del 12è fins al 16è dia s'aplicarà un 2% addicional diari de descompte de l'import assignat a absències.

- El 17è i següents dies s'aplicarà un 1% addicional diari de descompte de l'import inicial assignat a absències, fins un màxim de descompte del 75% d'aquest import.

b) Una altra meitat estarà condicionada a la puntualitat, prorratejada per semestres i amb el següent escalat de reducció en cas de manca de puntualitat

6 dies: -25%

12 dies:-50%

21 dies: -100%

L'import de la prima d'assistència i puntualitat es fixa en 1.000 EUR per a l'any 2008, l'increment corresponent a la variació interanual de l'IPC català, consolidant-se aquest increment anual en l'import base sobre el qual es calcularà l'import definitiu per a cada anualitat successiva, mentre estigui vigent el present document.

4. El personal que tingui assignada una dedicació reduïda respecte de l'ordinària, o que causi baixa de la plantilla de la Corporació, percebrà la paga en quantia proporcional a la dedicació efectiva, prorratejada per

Generalitat de Catalunya

dies.

5. La Comissió de Seguiment elaborarà l'informe d'assistència als mesos de gener i febrer, referit a l'any natural immediat anterior, disposant la seva comunicació a l'interessat.

6. Els pagaments es realitzaran en una sola assignació, en la nòmina del mes de març, referits quant a la seva meritació, al període de l'any natural immediat anterior.

7. Les quantitats objecte de descompte no revertiran en la resta del personal.

Article 65.- Nòmina mensual

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per donar l'ordre de transferència per part dels serveis municipals corresponents serà el penúltim dia de cada mes. En cas que per impossibilitat tècnica no pugui complir-se aquest termini, s'ha de comunicar als treballadors amb la màxima antelació possible.

Article 66.- Pagues extraordinàries

1. Tot el personal al que es fa referència en aquest document, percep dues pagues extraordinàries, iguals a una mensualitat del 100 % de totes les retribucions brutes, inclosos els casos que hagin estat afectats per situacions d'ILT.

2. El personal amb una antiguitat inferior a 1 any percep la part proporcional que li correspongui d'aquestes pagues.

3. La paga extraordinària d'estiu s'abona no més tard del 23 de juny, conjuntament amb la nòmina d'aquest mes, i la de Nadal dintre de la primera setmana de desembre.

Article 67.- Hores extraordinàries i serveis extraordinaris

1. Són aquelles hores que, excepcionalment i prèvia autorització del regidor delegat en matèria de Recursos Humans, motivades per les necessitats del servei i a instància del respectiu responsable, es fan de manera voluntària a més a més de l'horari habitual i programada de cada treballador. La voluntat de la Corporació i del personal afectat per aquest document és que cap servei faci horaris que excedeixin la jornada ordinària de treball. Malgrat això, i donat el caràcter de servei públic de l'Ajuntament, si per causes excepcionals no previsible es fan horaris que excedeixin la jornada, i prèvia conformitat del professional, es compensarà amb el temps equivalent de descans retribuït, a gaudir dins dels quatre mesos següents al fet causant. Es consideren com a festives, als efectes d'aquest article, les hores realitzades entre les 22 hores del divendres i les 6 hores del dilluns. El gaudi de la compensació corresponent a hores extres s'haurà de realitzar abans del 15 de gener de l'any següent en què s'hagin autoritzat.

Hora extra normal: 1,50 hores de còmput anual

Hora extra festiva: 2,00 hores de còmput anual

Hora extra festiva i nocturna: 2,50 hores de còmput anual

2. Els professionals que ocupin un càrrec de comandament dins l'organigrama aprovat pel Ple de la Corporació o rebin el concepte de dedicació exclusiva no poden rebre cap remuneració o compensació per aquest concepte.

3. Prèvia sol·licitud per escrit de l'interessat, i amb la conformitat de la UGRH es pot substituir la compensació festiva per una compensació econòmica. Serà el responsable del servei qui haurà de fer l'informe de les retribucions econòmiques extraordinàries. L'import per tots els treballadors serà de 20,00 EUR/hora per l'hora extra laborable, 24,00 EUR/hora per l'hora extra festiva, i 26,00 EUR/hora per l'hora extra festiva i nocturna.

4. Als efectes d'aquest article, es defineix la nocturnitat com el període que va de les 22 hores del dia de la data a les 6 hores del dia següent.

Article 68.- Antiguitat

El personal funcionari de carrera i el laboral fix de l'Ajuntament percebran els imports que els corresponguin segons la normativa d'aplicació en concepte d'antiguitat.

El personal funcionari interí i la resta de personal sense un lloc de treball fix percebran drets assimilats a l'antiguitat a partir del mes en què compleixin tres anys de servei a la corporació, amb prorrateig diari. Aquesta quantitat es retribuirà mensualment

Aquests imports, tant els que corresponguin a treballadors que ocupin un lloc de treball temporal com fix, s'han de determinar per a cada grup o categoria d'acord amb el que es fixa per als funcionaris en la Llei de pressupostos generals de l'Estat, i segons l'últim nivell retributiu que correspongui al treballador, malgrat s'hagin acreditat triennis per serveis prestats en altres nivells. La diferència entre l'últim nivell retributiu i els anteriors si són diferents, s'aplicarà com a complement personal transitori consolidable.

Article 69.- Plus per jornada partida

El personal que tingui establerta una jornada partida rebrà una quantitat de 200 EUR/mes, aquesta quantitat es prorratejarà pels dies treballats en aquesta modalitat. Es retribuirà com a mínim, pels treballadors que realitzin jornada partida la quantitat de 40EUR/mes, sempre i quan s'hagi treballat com a mínim 4 dies al mes amb aquesta jornada, en cas contrari no es reconeixerà altra cosa que la compensació que correspongui per hores extres, si s'escau.

Article 70.- Transport i dietes

En cas que els meritis dietes o s'hagi d'abonar el transport als professionals municipals de l'Ajuntament de Cervelló, serà de conformitat amb les següents quanties:

Dietes:

Allotjament, imports justificats documentalment amb un màxim de: 120 EUR.

Manutenció de dinar: 19 EUR.

Manutenció de sopar: 19 EUR.

Manutenció de dinar i sopar: 38 EUR.

Transport:

En vehicle propi: Cotxe: 0'30 EUR per Km

Motocicleta: 0'15 EUR per Km

En transport públic: El seu import

Aparcaments i peatges: El seu import

Les dietes i les despeses de transport es meritiran quan la despesa hagi estat originada per necessitats del servei i sempre que hagi estat a càrrec del professional que les merita.

Per a l'aplicació d'aquest apartat s'estarà a allò disposat pel Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnització per raó del servei, o a les normes que el modifiquin o substitueixin.

Article 71.- Plus per assistència a judicis

Els dies que es destinen, per ordre judicial, a l'assistència a gestions de caire jurídic o a judicis motivats per actuacions professionals en representació de l'Ajuntament de Cervelló, subjectes als condicionants esmentats en el punt anterior, s'han de compensar, prèvia presentació de la citació, pels conceptes de desplaçament, quilometratge, dietes i hores extraordinàries quan aquestes gestions es facin fora de la jornada de treball mitjançant el barem següent:

- Per cada gestió dins del partit judicial: 50 EUR

- Per cada gestió a Barcelona: 75 EUR

- Per cada gestió altres llocs: dietes i hores justificades.

Prèvia sol·licitud per escrit de l'interessat, es pot substituir la compensació econòmica per dies festius: un dia pels casos de gestions fetes en el segon supòsit i un dia per cada dues gestions fetes en el primer.

Disposicions addicionals

1) Tots els acords respecte a la interpretació i aplicació de les disposicions d'aquest document han de ser aprovats, i estar reflectits en acta, per la Comissió de Seguiment creada a aquests efectes.

2) Per a l'aplicació de mesures en motiu de l'aplicació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, o de les normes que es puguin dictar en el seu desenvolupament, es requerirà la informació prèvia als òrgans de representació del personal.

3) Serà d'aplicació als professionals municipals de l'Ajuntament de Cervelló la normativa que en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar dels empleats públics es pugui dictar amb posterioritat a l'aprovació del present document i que resulti més beneficiosa pels citats professionals.

4) La Corporació es compromet a elaborar, d'acord amb el que determina la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, un Pla d'Igualtat d'aplicació a l'Ajuntament i organismes autònoms municipals, en cas que n'hi hagi, de comú acord amb els òrgans de representació del personal, i en un termini màxim d'un any d'ençà de l'aprovació del present document.

5) Els beneficis socials d'aquest acord es fan extensius a totes les parelles de fet o de dret en igualtat de condicions.

6) Als efectes d'aquest acord, s'entendrà

Generalitat de Catalunya

que la parella del treballador/a és un familiar de primer grau.

7) Els signants del present acord coincideixen en subratllar la importància de prestar un servei públic de qualitat, i en apostar per la prestació directa dels serveis públics, sempre que sigui possible. En tot cas, l'Ajuntament i la representació legal dels professionals municipals dialogaran per a la introducció de clàusules socials en la contractació pública, per l'evitació de dobles escales salarials en la prestació de serveis públics i per la limitació de la subcontractació.

En el cas que hi hagi personal municipal que es pugui veure afectat per un procés d'externalització, durant el període de vigèn-

cia d'aquest acord, la Corporació oferirà als professionals en qüestió la possibilitat de romandre en el lloc de treball que ocupi a l'Ajuntament, o bé de passar a prestar servei en l'empresa adjudicatària del servei externalitzat.

Disposicions finals

1) El present document un cop acordat entre les parts i aprovat pel Ple municipal, es farà públic al tauler d'anuncis municipal, es registrarà i es publicarà en els corresponents butlletins oficials. Tanmateix es garanteix que sigui conegut per la totalitat dels professionals afectats.

2) El present document deroga en la seva

totalitat els anteriors acords existents entre la representació del personal i la Corporació als efectes de la regulació de les condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Cervelló.

3) Aquest document ha estat acceptat i signat per triplicat pels representants del personal i pels representants de la Corporació que l'han negociat, tal i com figura en document annex.

ANNEX 1

ROBA DE TREBALL I EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL

Dotació d'hivern		Dotació d'estiu		Dotació d'hivern		Dotació d'estiu	
Brigada d'obres i serveis				Anual			
Anual	2 pantalons de teixit gruixut	2 polos de màniga curta			2 pantalons		
	2 polos de màniga llarga	1 parell de sabates			2 camises		
	1 polar amb coll alt	1 gorra			1 jersei		
	1 armilla	4 parells de mitjons			4 parells de mitjons		
	1 parell de botes amb plantilles				1 parell de botes		
	1 gorra				1 gorra		
	1 braga de coll			Biennal	1 caçadora		
	4 parells de mitjons	2 pantalons		Conserges			
Biennal	1 parca o abric reversible			Anual	1 Bata		
Quatrianual	1 abric i pantalons impermeables reversibles				1 Polar		
	1 parell de botes d'aigua			Personal de neteja			
Policia local				Anual			
					2 camises		
					2 pantalons		
					2 parells d'esclòps		
					1 polar		

Lloc de treball	Dotació anual
Servei d'esports	
Personal àrea d'Esports	2 samarretes 1 dessuadora
Monitor	2 samarretes
Socorrista	2 samarretes 1 banyador
Benestar social	
Treballadora Familiar	1 bata de metge d'estiu 1 bata de metge d'hivern 2 pantalons 2 parells de sabates

Equips de protecció individual

Per a tots els llocs de treball per als quals s'hagi detectat la necessitat de dotar-los amb equips de protecció individual que, per les seves característiques, hagin de ser revisats o renovats periòdicament, aquesta renovació o revisió es farà puntualment per part de l'Ajuntament de Cervelló.

ANNEX 2

HORARIS REFERENCIALS

Administració

De dilluns a divendres: de 8 h a 15 h
Dijous: De 17 h a 20 h

Brigada d'obres i serveis

De dilluns a dijous: de 7 h a 14 h
Bossa de 32 hores: Segons serveis assenyalats

Policia local

Tres torns rotatius i consecutius distribuïts segons el quadrat de serveis que a tal efecte fixi el Regidor amb delegacions en matèria de seguretat ciutadana, a proposta de la Prefectura de la Policia Local, de vuit hores i amb els horaris següents:

Matí: de 6 h a 14 h
Tarda: de 14 h a 22 h
Nit: de 22 h a 6 h

D'acord amb les necessitats del servei es podrà acordar amb el professional afectat, i donant compte de l'acord a la representació del personal, un torn de jornada partida, amb els efectes retributius recollits en el text articulat d'aquest document.

Personal de neteja

Es regiran per les condicions del seu nomenament o contracte laboral.

Altres col·lectius

Es regiran per les condicions del seu nomenament o contracte laboral.

ANNEX 3

ASPECTES SECTORIALS

3.1 Personal de neteja

3.1.1 Necessitats del servei

Ateses les característiques del servei prestat pel personal de neteja municipal, l'Ajuntament es compromet a efectuar una convocatòria per a constituir una bossa d'interins/es per tal de cobrir –de manera immediata– les baixes que es puguin produir entre el personal adscrit al servei i evitar que es puguin

produir períodes puntuals d'excés de càrrega de treball per a cap d'aquest personal.

Aquests criteris també s'aplicaran en casos d'excés de càrrega de treball.

3.1.2 Mitjans materials

L'Ajuntament facilitarà al personal de neteja d'edificis i equipaments municipals el material i estris de neteja necessaris per a l'acompliment de les seves tasques i per a la seva adequada protecció individual, incloent-hi carretons adaptats per a transportar-hi el material, distribuïts racionalment en funció de la distribució dels espais a netejar.

3.1.3 Foment de l'ús dels equips de protecció individual

L'Ajuntament aplicarà, a partir de l'entrada en vigor del present document, un pla de foment de l'ús dels equips de protecció individual entre el personal municipal de neteja, articulat de conformitat amb el que es disposa en els paràgrafs següents.

Els professionals municipals que hagin emprat en totes les seves actuacions professionals tots els elements de protecció i seguretat individual necessaris d'acord amb la regulació existent en matèria de seguretat i salut, que la corporació els ha de facilitar, percebran juntament amb la nòmina corresponent al mes de desembre de cada any, mentre aquest document estigui en vigor, un import total de 250 EUR bruts.

La falta de cura en l'ús dels equips de protecció individual o el seu desús quan sigui necessari emprar-los i que generi un risc,

Generalitat de Catalunya

comportaran el descompte –per cada actuació incorrecta- progressiu respecte a aquest import, d'acord amb el següent barem:

Incompliment lleu: 10 EUR bruts

Incompliment moderat: 40 EUR bruts

Incompliment greu: 100 EUR bruts

A tals efectes, el responsable del servei elaborarà un informe raonat sobre cada incidència en la que s'observi una actuació com les descrites, que remetrà al servei de Recursos Humans de la corporació, als efectes de la seva gestió.

En qualsevol cas, els descomptes a aplicar –si s'escau- seran determinats per la Comissió de Seguiment d'aquest acord.

3.2 Conserges

3.2.1 Foment de l'ús dels equips de protecció individuals

L'Ajuntament aplicarà, a partir de l'entrada en vigor del present document, un pla de foment de l'ús dels equips de protecció individual entre el personal municipal de neteja, articulat de conformitat amb el que es disposa en els paràgrafs següents.

Els professionals municipals que hagin emprat en totes les seves actuacions professionals tots els elements de protecció i seguretat individual necessaris d'acord amb la regulació existent en matèria de seguretat i salut, que la corporació els ha de facilitar, percebran juntament amb la nòmina corresponent al mes de desembre de cada any, mentre aquest document estigui en vigor, un import total de 250 EUR bruts.

La falta de cura en l'ús dels equips de protecció individual o el seu desús quan sigui necessari emprar-los i que generi un risc, comportaran el descompte –per cada actuació incorrecta- progressiu respecte a aquest import, d'acord amb el següent barem:

Incompliment lleu: 10 EUR bruts

Incompliment moderat: 40 EUR bruts

Incompliment greu: 100 EUR bruts

A tals efectes, el responsable del servei elaborarà un informe raonat sobre cada incidència en la que s'observi una actuació com les descrites, que remetrà al servei de Recursos Humans de la corporació, als efectes de la seva gestió.

En qualsevol cas, els descomptes a aplicar –si s'escau- seran determinats per la Comissió de Seguiment d'aquest acord.

3.3 Brigada municipal

3.3.1 Quadrant de servei

L'Ajuntament elaborarà un quadrant anual del servei de la brigada municipal que englobarà a tots els professionals que hi estiguin assignats, i en el qual es reflectiran les vacances de cada professional en base a les peticions efectuades per aquests i prenent en consideració la necessitat de garantir la prestació del servei. Aquest quadrant s'haurà de penjar al tauler d'anuncis de personal de la corporació abans del 31 de desembre de l'any anterior al de vigència del quadrant.

3.3.2 Foment de l'ús dels Equips de Protecció Individuals

L'Ajuntament aplicarà, a partir de l'entrada en vigor del present document, un pla de

foment de l'ús dels equips de protecció individual entre els professionals de la brigada municipal, articulat de conformitat amb el que es disposa en els paràgrafs següents.

Els professionals municipals que hagin emprat en totes les seves actuacions professionals tots els elements de protecció i seguretat individual necessaris d'acord amb la regulació existent en matèria de seguretat i salut, que la corporació els ha de facilitar, percebran juntament amb la nòmina corresponent al mes de desembre de cada any, mentre aquest document estigui en vigor, un import total de 250 EUR bruts.

La falta de cura en l'ús dels equips de protecció individual o el seu desús quan sigui necessari emprar-los i que generi un risc, comportaran el descompte –per cada actuació incorrecta- progressiu respecte a aquest import, d'acord amb el següent barem:

Incompliment lleu: 10 EUR bruts

Incompliment moderat: 40 EUR bruts

Incompliment greu: 100 EUR bruts

A tals efectes, el responsable del servei elaborarà un informe raonat sobre cada incidència en la que s'observi una actuació com les descrites, que remetrà al servei de Recursos Humans de la corporació, als efectes de la seva gestió.

En qualsevol cas, els descomptes a aplicar –si s'escau- seran determinats per la Comissió de Seguiment d'aquest acord.

3.3.3 Bossa de serveis

- S'estableix una bossa de 32 hores anuals (dins la jornada laboral anual assignada cada any a aquest col·lectiu).

- La bossa s'estructurarà en 8 serveis de 4 hores de treball efectiu. Aquests serveis es prestaran per a dur a terme les tasques necessàries per al correcte desenvolupament dels actes públics organitzats per l'Ajuntament o en els quals aquest col·lectiu col·labori en la seva organització, d'acord amb el quadrant anual de servei de la brigada municipal. La bossa s'integrarà en el quadrant anual, i la seva modificació haurà d'ésser consensuada amb la representació sindical.

- A partir de la quarta hora de treball efectiu, si fos necessari seguir prestant serveis, es meritran els imports corresponents per hores extraordinàries, sense que sigui possible assenyalat més d'un servei d'aquestes característiques, dins d'una sola jornada natural diària, a un sol professional municipal.

- Els professionals de la brigada municipal rebran 50 EUR bruts per cada sortida que realitzin per cobrir cadascun d'aquests 8 serveis, a més de l'import corresponent a les hores extraordinàries generades si és el cas.

- Els 8 serveis es fixaran, prioritàriament, al voltant de la Festa Major i de la Fira de Comerç (muntatge, celebració i desmuntatge).

3.3.4 Servei d'emergències

En casos excepcionals (aiguats, nevades, vents intensos, i similars), l'Ajuntament podrà requerir al personal de la brigada municipal per a la realització de serveis d'emergència, que aquests podran acceptar o refusar lliure-

ment i voluntària. Els professionals de la brigada que es vulguin adscriure a aquesta possibilitat:

Facilitaran al responsable del servei la forma de contactar-hi si resulta necessari cobrir un servei d'emergència, tot i que no estaran obligats a estar necessàriament disponibles.

Compareixeran, en menys d'una hora des del moment de l'avís, al lloc assenyalat pel responsable del servei per contribuir a atendre l'emergència.

Rebran, a més de l'import corresponent a les hores extraordinàries generades per atendre a l'emergència, una quantitat fixa de 50EUR bruts per sortida

3.3.5 Exempció parcial de les normes de control horari

Els professionals de la brigada municipal quedaran exempts de fitxar al rellotge de control horari, únicament pel que fa a l'inici i finalització del descans de 30 minuts per esmorzar que tenen dret a gaudir. No obstant, el responsable del servei emetrà un informe mensual sobre el grau de compliment horari en aquesta franja, que es remetrà al servei municipal de Recursos humans, per a la gestió pertinent.

3.4 Policia Local

La periodicitat de la rotació del quadrant de la Policia Local serà de quatre (4) setmanes i es gaudirà d'un cap de setmana festiu de cada dos. Tanmateix s'intentarà mantenir aquesta periodicitat de caps de setmana festius durant els mesos de vacances sempre que sigui possible.

3.4.1 Pràctiques de tir

a) Els policies locals amb arma de foc assignada, o que hagin superat satisfactòriament el curs bàsic a l'Escola de Policia de Catalunya realitzaran dues pràctiques de tir a l'any, i cada dos anys un test psicotècnic d'aptitud per a la tinença d'armes. Una de les dues pràctiques de tir anual serà remunerada amb 60EUR. En cas que el test psicotècnic s'hagi de realitzar en període de descans del professional municipal, aquest temps es considerarà com serveis extraordinaris.

b) L'Ajuntament assumirà que les armes oficials tinguin sempre una dotació de 30 bales, i cada vegada que es realitzin pràctiques de tir es dotarà als agents amb 75 bales suplementàries.

3.4.2 Plus de nocturnitat

a) Els membres de la policia municipal als quals s'hagi assenyalat servei en torn nocturn (de 22h a 6h), meritran un plus de nocturnitat de 20 EUR bruts per dia efectivament treballat.

En el cas que s'hagin cobert efectivament tots els serveis nocturns del mes, que en tot cas hauran de trobar-se entre 12 i 17 nits, es percebran 150 EUR bruts tenint en compte els permisos retribuïts (concedits solament en el mes que es treballa de nit i només per aquell mes) en els quals s'establirà la part proporcional per a l'agent el qual la corporació li concedeix el permís.

Els membres de la policia local que hagin

Generalitat de Catalunya

de cobrir el torn nocturn assenyalat a un altre membre del cos en substitució d'aquest, meritaran 30EUR bruts per nit de servei.

b) El plus de nocturnitat s'abonarà en el mes següent a la prestació del servei en torn nocturn, previ informe de la prefectura adreçat al servei de recursos humans de l'Ajuntament, relatiu a l'acompliment dels serveis en torn nocturn efectivament realitzats per cada membre de la policia local.

3.4.3 Pla de millora del servei

L'Ajuntament estudiarà juntament amb la representació sindical, en cas que no s'hagi produït la reclassificació (o que aquesta s'hagi produït sense efectes econòmics), dels funcionaris de carrera integrats en la categoria d'agent del grup D (C2) al C (C1) que pugui resultar de l'aprovació de la Llei del Sistema de Policia de Catalunya, un cop s'hagi produït el tancament de l'exercici 2008 i abans de l'aprovació definitiva del pressupost general de la corporació per a l'exercici 2010, i en funció de la disponibilitat pressupostària, la possibilitat d'aplicar en l'any 2010 i successius un pla d'incentius econòmics per a la millora del servei, aplicable als professionals membres del cos de policia local, amb exclusió del personal eventual i directiu professional.

Es garanteix que en l'exercici 2010 s'aplicarà, com a mínim, un increment retributiu que suposi el 30% de la diferència existent entre el salari corresponent al grup C (C1) i les corresponents al grup D (C2).

3.4.4 Tercer caporal

L'Ajuntament es compromet a realitzar el procés de selecció corresponent a la tercera plaça de caporal prevista a la Relació de llocs de treball vigent per a l'any 2008, abans de final del 2008.

Barcelona, 18 de febrer de 2010.

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

062010000992



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 17 de febrer de 2010, de rectificació de la Resolució de 15 d'octubre de 2009 del Conveni col·lectiu del personal laboral de treball de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls per al període 31.7.2009-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0815842).

Atès que en data 15 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 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls per al període 31.7.2009-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0815842) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballa-

dors, 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 15 d'octubre de 2009 i en l'expedient 08/0092/09 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls per al període 31.7.2009-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0815842) 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 D'OLESA DE BONESVALLS PER AL PERÍODE 31.07.2009-31.12.2011

CAPÍTOL 1 DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit territorial i personal

El present Conveni és d'aplicació a tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls integrat en la seva plantilla, independentment del tipus de contractació laboral, llevat d'aquells que desenvolupin llocs de treball d'alta direcció i el personal amb contracte de formació en col·laboració amb d'altres entitats (Inem-Generalitat, instituts o universitats), que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte).

Article 2. Àmbit temporal

1. Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació final pel Ple, excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent, i tindrà una vigència fins el 31 de desembre de 2011.

2. Aquest Conveni es considerarà tàcitament prorrogat per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar amb l'antelació d'un mes a la data de finalització de la vigència del Conveni, per escrit amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació i constància fefaent a l'altra part.

3. Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Conveni, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

Article 3. *Clàusula de garantia, compensació i absorció*

Es garanteix a títol estrictament personal, 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, laboral o econòmic. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest 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.

Article 4. Comissió Paritària de Seguiment

1. Es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Conveni que estarà formada per igual nombre de representants de l'Ajuntament com del personal laboral.

2. La Comissió es reunirà com a mínim una vegada a l'any. També es podrà reunir de forma extraordinària, quan sigui necessari, a petició d'alguna de les parts i, sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.

3. Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran la de interpretació i seguiment d'aquest Conveni i la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

4. Actuarà com a Secretari de la Comissió una persona designada per la Corporació amb la finalitat d'aixecar acta de les reunions.

5. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord i les decisions s'adoptaran per unanimitat dels seus membres.

6. En el cas de manca d'acord respecte els temes plantejats en el sí de la Comissió, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts acordaran expressa i voluntàriament sotmetre la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Cemical, a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2 CONDICIONS DE TREBALL

Article 5. Modalitats d'accés a la funció pública i participació dels representats de personal

1. L'accés a la funció pública de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa legal que la regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació que conté les places vacants pressupostades que es considerin necessàries pel funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari.

2. En tots els tribunals que judicaran les proves per a l'accés a les places vacants de la plantilla i promocions internes, els vocals hauran de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

3. Els representants sindicals i els membres electes podran assistir com a observadors.

4. La Corporació donarà trasllat als representants dels treballadors de les bases abans de la seva publicació.