

Generalitat de Catalunya

Salario Base - Día	
Grupo E. Obreros	
Nivel A	51,74
Nivel B	53,12
Nivel C	54,58
Nivel D	55,79
Pinche 16 años G	43,40
Pinche 17 años H	44,28
Nivel 0 (encarg.)	57,28

Premio vinculación		
A partir del 2º año	2,02 EUR/día	61,21 EUR/mes
A partir del 5º año	2,37 EUR/día	71,32 EUR/mes
A partir del 8º año	3,50 EUR/día	106,19 EUR/mes
A partir del 11º año	4,32 EUR/día	131,47 EUR/mes
A partir del 14º año	4,99 EUR/día	151,39 EUR/mes
A partir del 17º año	5,62 EUR/día	171,35 EUR/mes
A partir del 20º año	6,86 EUR/día	208,41 EUR/mes

ANEXO IV. AÑO 2009 (DEL 1-01 AL 31-12-09) (1,60%)
 Prima asistencia: 0,36 EUR hora trabajada
 Premio Especial Vinculación: 1.736,06 EUR.
 Acumular: 56,70 EUR
 Primas fijas: 1,60%
 Plus Producción: 0,51 EUR hora trabajada

Categoría	Normal		Nocturna	
	Normal	festiva	normal	festiva
Horas extraordinarias no estructurales 2009 (1,60% prov.)				
Nivel A	13,41	14,87	17,63	19,56
Nivel B	14,12	15,57	18,55	20,46
Nivel C	14,41	15,88	18,99	20,90
Nivel D	14,69	16,14	19,33	21,25
Auxiliar 2ª	12,85	14,29	17,04	19,00
Auxiliar 1ª	13,82	15,33	18,39	20,37
Oficial 2ª	14,69	16,11	19,45	21,37
Oficial 1ª	15,17	16,64	20,21	22,15

Categoría	Normal		Nocturna	
	Normal	festiva	normal	festiva
Horas extraordinarias estructurales 2009				
Nivel A	13,02	14,46	17,13	19,03
Nivel B	13,74	15,14	18,03	19,91
Nivel C	13,99	15,43	18,44	20,34
Nivel D	14,28	15,68	18,78	20,66
Auxiliar 2ª	12,49	13,92	16,59	18,47
Auxiliar 1ª	13,47	14,89	17,86	19,79
Oficial 2ª	14,30	15,65	18,89	20,77
Oficial 1ª	14,78	16,18	19,63	21,51

Barcelona, 16 de març de 2010.
 La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002278

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 16 de març de 2010, per la qual es disposa de la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament del Pla del Penedès per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816192).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament del Pla del Penedès, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 5 d'agost de 2009, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

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

RESOLC

1. Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament del Pla del Penedès per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816192) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

TRANSCRIPCIÓ LITERAL DEL TEXT ORIGINAL SIGNAT PER LES PARTS

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DEL PLA DEL PENEDÈS PER ALS ANYS 2009-2012

CONVENI COL·LECTIU I PACTE DE CONDICIONS DELS EMPLEATS PÚBLICS

Capítol I: Part general

Art. 1. Àmbit funcional i parts concertants

1. L'objecte d'aquest Conveni Col·lectiu i pacte de condicions és:

a. Regular les condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'ajuntament del Pla del Penedès.

b. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal (laboral i funcionari) al servei de l'Ajuntament, amb la normativa vigent.

c. Establir un règim de classificació comú amb els mateixos criteris retributius per a tot el personal (laboral i funcionari) al servei de l'Ajuntament del Pla del Penedès.

d. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permeti la seva especial naturalesa i condició, de conformitat amb la normativa vigent.

2. Les parts concertants són el representant legal dels treballadors de l'Ajuntament del Pla del Penedès, com a part sindical, i el representant de la Corporació, com a part

empresarial.

Art. 2. Àmbit personal

1. Els acords que conformen aquest Conveni Col·lectiu i pacte de condicions seran d'aplicació a la totalitat de treballadors subjectes a l'Ajuntament amb una relació laboral comuna, fixa, eventual o indefinida, i/o d'oficina i brigada i de manera proporcional a la jornada laboral de cada treballador.

2. Queden expressament exclosos d'aquest conveni col·lectiu el personal contractat pels conceptes i/o condicions següents:

- Casal d'Estiu.
- Escoles tallers i similars.
- Plans d'ocupació.
- Contractes inferiors a 1 any d'antiguitat continuada.

Art. 3. Àmbit territorial

Serà aquell de competència d'aquest Ajuntament dins de la seva demarcació territorial.

Art. 4. Àmbit temporal

El present conveni i pacte de condicions entrarà en vigència a partir de la seva signatura i aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació i els seus efectes seran efectius des del dia 1 de gener de 2009. La seva vigència finalitzarà 31 de desembre de 2012.

Art. 5. Pròrroga i denúncia

1. L'acord de condicions quedarà prorrogat tàcitament per successius períodes d'un any, en cas de no ser objecte de denúncia per a la seva revisió, que s'haurà de formular per una de les dues parts concertants amb un mínim de dos mesos d'antelació a la data en què finalitzi la seva vigència.

2. En el cas de produir-se la denúncia del present acord de condicions, aquest restarà vigent fins a l'aprovació d'un altre.

3. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular a través de comunicació escrita dirigida a l'altra part. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Comissió Negociadora. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.

Art. 6. Interpretació i Vigilància

1. En el termini de quinze dies naturals des de l'aprovació d'aquest Conveni es constituirà una Comissió Mixta Paritària, formada per el responsable de personal de l'Ajuntament i un càrrec electe, el/la delegat/da de personal i un treballador més com a representants legals dels empleats públics, més els assessors, si s'escau, per a cadascuna de les parts.

2. Aquesta Comissió estarà encarregada de la interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni i pacte de condicions. Es reunirà en sessió ordinària un cop a l'any i, en qualsevol altra ocasió, en un termini de tres dies hàbils des del moment en què una part ho demani a l'altra per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió. Aquest termini de preavis podrà ser menor excepcionalment, sempre que es demani de

Generalitat de Catalunya

manera justificada i per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió.

3. Les reunions de la Comissió Mixta Paritària hauran de constar en acta, i els acords que s'hi adoptin seran de compliment obligat, i mai no podran envair la competència de les autoritats administratives i jurisdiccionals.

Totes les decisions de la Comissió es prendran en forma de resolució pactada.

4. Les funcions de la Comissió Mixta Paritària seran:

a. La interpretació, estudi i vigilància del compliment col·lectiu i total de les clàusules d'aquest Conveni i pacte de condicions.

b. L'estudi dels temes o reclamacions referents a qualsevol de les clàusules d'aquest Conveni que se sotmetin a decisió de la Comissió, restant exclosos aquells que interfereixin amb la potestat d'autoorganització o altres competències de l'Ajuntament.

c. Arbitratge, mediació i conciliació de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu, i excepcionalment de caràcter individual, que les parts discordants sol·licitin expressament respecte l'aplicació de les clàusules del present Conveni, sempre que la Comissió accepti encarregar-se'n.

d. Dictaminar amb caràcter consultiu sobre els calendaris laborals anuals que es proposin per a cada àrea de l'Ajuntament.

e. Denunciar l'incompliment del Conveni i pacte de condicions.

f. Proposar mesures correctives que desincentivin l'absentisme laboral.

g. Dictaminar amb caràcter consultiu la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

h. Qualsevol altra funció que s'estableixi en l'articulat d'aquest Conveni o en futures disposicions.

i. Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que vingui establerta en el seu text i qualsevol altra, que en el seu cas, pugui ser atribuïda a l'empareda de disposicions que en un futur es promulguin.

5. La Comissió Mixta Paritària podrà constituir meses específiques de caràcter paritari per al tractament de temes o qüestions sectorials que afectin col·lectius concrets.

Art. 7. Garantia i absorció

1. Per a tot allò que no estigui regulat en el present Conveni i pacte de condicions, se seguirà la legislació i les disposicions legals vigents.

2. Es respectaran les condicions establertes en aquest Conveni i pacte de condicions respecte a aquells acords de l'Ajuntament que les contradiguin i perjudiquin els interessos dels treballadors, excepte aquelles que vinguin donades per l'aplicació de normes de rang superior i d'obligat compliment.

3. Qualsevol disposició o acord que afecti a col·lectius específics que millori les condicions dels treballadors, sempre previ acord de la Comissió Mixta Paritària, s'afegirà a l'actual Conveni i pacte de condicions dels empleats públics.

Art. 8. Remissió al Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL)

En el cas de no reeixir respecte als temes plantejats en el si de la Comissió Mixta Paritària, les parts concertants d'aquest Conveni, acorden sotmetre's a l'òrgan de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL). La resolució del CEMICAL serà vinculant per ambdues parts.

Capítol II: Condicions de treball

Secció I. Jornada, horari i calendari laboral. control de l'absentisme

Art. 9. Jornada laboral, horari i calendari

La jornada bàsica laboral serà: de 35 hores setmanals des de la signatura d'aquest Conveni i pacte de condicions dels empleats públics.

1. Amb caràcter general la jornada ordinària de treball s'estableix, de dilluns a divendres, durant tot l'any, excepte festius, amb el següent horari:

Administració:

* Matins: hora d'entrada entre les 8 i les 9 hores, i hora de sortida entre les 14,30 i les 16 hores.

* Tarda dels dimarts:

- De setembre a juny hora d'entrada entre les 15 i les 16,30 hores i de sortida entre les 17,30 i les 19 hores.

- De juny a setembre, entre la setmana del 15 de juny a la setmana del 15 de setembre ambdues incloses: jornada intensiva de matí (35 hores setmanals).

- S'estarà sense servei les vigílies de dies festius i el 23 d'abril (festivitat de St. Jordi). Es recuperarà el temps necessari la resta de l'any per arribar al còmput anual d'hores fixat en cada exercici, en funció de l'apartat 1 d'aquest article. Cada any i dins dels dos primers mesos, caldrà precisar quins són aquests dies.

Brigada:

* Matins: hora d'entrada entre les 8 i les 9 hores, sortida entre les 12 i les 13 hores.

* Tardes: hora d'entrada entre les 15 i les 16 hores i de sortida entre les 18 i les 19 hores.

* Horari d'estiu:

- Entre la setmana del 15 de juny a la setmana del 15 de setembre ambdues incloses, es farà jornada intensiva de matí de 35 hores setmanals, de dilluns a divendres.

Llar d'infants:

* Es mantindrà el sistema de torns rotatius entre les 8,45 i les 17,30 hores, d'acord amb els criteris fixats per la direcció del centre i amb el responsable de personal de la Corporació, informant al/la delegat/da de personal.

- D'octubre a abril, hora d'entrada a les 8 hores i hora de sortida a les 15 hores, exceptuant els dimecres que l'hora de sortida serà a les 14 hores.

- De juny a setembre, hora d'entrada a les 7 hores i hora de sortida a les 14 hores.

Altres serveis contractats a temps parcial

(Tècnic dinamització, Joventut...).

* En cada cas l'horari es fixarà paritàriament entre l'Ajuntament i la delegada de personal, depenent de les necessitats del servei i de l'estudi que s'haurà d'elaborar sobre la catalogació i relació de llocs de treball, dins del termini dels primers tres mesos des de la seva signatura.

* Qualsevol modificació horària s'haurà d'ajustar al que estableix la normativa legal amb l'obligació de fer sempre un període de consultes de 15 dies amb la Comissió Mixta Paritària i de notificar-li al treballador la modificació amb una anticipació de 30 dies a la data d'efectes, a partir de la finalització del període de consultes.

2. El personal prestarà el seu servei en règim de jornada continuada, a excepció d'aquells treballadors que figurin adscrits actualment a llocs de treball que per la pròpia configuració del servei això no sigui possible, que els prestaran en règim de jornada partida o en règim de torns. En aquests casos s'estarà a distribució horària o calendari laboral del departament que correspongui.

3. Considerant el calendari de festes oficials que cada any aprova la Generalitat de Catalunya, i els dies de festa local que aprova l'ajuntament, El dies 24 de desembre i 31 de desembre l'horari serà de 9 a 13 hores. El servei caldrà que sigui el mínim necessari tant a les oficines com en els altres serveis.

Art. 10. Jornada ordinària en dissabte i diumenge i/o festius

Donat el caràcter de servei públic de la prestació de treball que es realitza a l'Ajuntament, els treballadors adscrits a determinats llocs de treball: agutzil, brigada municipal i aquells altres que es determinin de mutu acord amb els interessats i aquells altres llocs de treball de nova creació, hauran de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festius quan per torn rotatiu, o per necessitats del servei, els correspongui. En aquests casos els treballadors gaudiran del descans setmanal en altres dies de la setmana, els quals es recompensaran amb un 2x1 quan sigui dissabte i amb un 2,15 x 1 quan sigui festiu o nocturnitat, o podrà ser remunerat segons acordin les dues parts.

Art. 11. Descans diari

Es disposarà d'un descans diari dintre de la jornada laboral de 30 minuts. Aquest temps no serà recuperable i sempre respectant les necessitats del servei i del lloc de treball.

Art. 12. Assistència, control horari i justificació d'absències

1. El personal sotmès a la jornada ordinària de treball comunicarà la seva falta d'assistència per indisposició a la seva unitat respectiva abans de les 9 del matí i aquesta ho comunicarà posteriorment al Departament de Personal. En el cas dels treballadors amb horari especial o calendari sectorial propi, caldrà comunicar-ho entre l'hora d'entrada i 30 minuts més tard a la seva unitat respectiva, i aquesta ho posarà en coneixement del servei de personal al més aviat possible.

Generalitat de Catalunya

2. Als efectes de verificació del compliment amb l'horari i la jornada, mensualment s'efectuarà pel servei de personal una avaluació de l'absentisme entès com l'incompliment injustificat de l'horari de treball o la no assistència sense causa justificada al seu lloc de treball, iniciant-se, si s'escau, l'oportú expedient sancionador o de la deducció directa de nòmina pel temps no treballat injustificadament.

3. L'empleat públic que ho demani al seu cap tindrà el dret a rebre la mateixa informació que aquest, sobre el seu còmput d'hores de cada quinzena.

4. Baixes mèdiques:

4.1. És obligació de l'empleat públic presentar a l'Ajuntament el "comunicat mèdic de baixa", en un màxim de 48 hores, comptats a partir del dia següent al de la seva expedició pels serveis d'atenció Mèdica de la Seguretat Social; així com el "comunicat de confirmació d'incapacitació temporal" setmanal.

4.2. El comunicat d'alta mèdica serà presentat a l'Ajuntament durant les 48 hores següents a partir de la data de la seva expedició, excepte quan sigui dia no laborable; en aquest últim cas, serà presentat el dia hàbil més immediat.

5. Baixes per Incapacitat Transitòria (IT):

5.1. En cas de baixa per incapacitat transitòria es percebrà el 100 % de la base reguladora de cotització.

Secció II: Organització del treball

Art. 13. Organització del treball. Mobilitat personal

1. L'organització del treball correspondrà a l'Ajuntament del Pla del Penedès. No obstant això, la Corporació informará el Delegat de Personal sobre els temes que preceptivament estableixin les disposicions legals (art. 39 de l'Estatut dels Treballadors).

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

3. En les resolucions per les quals s'acorda traslladar a un treballador de lloc de treball s'estarà al que disposa l'art. 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció III: Llicències, vacances i permisos

Art. 14. Vacances

1. Tot el personal gaudirà de 25 dies hàbils de vacances comptabilitzats de dilluns a divendres, durant cada any complet de servei actiu. Si el temps treballat és menor a un any complet, es gaudiran dels dies hàbils de vacances que en proporció corresponguin.

2. Les vacances s'ha de fer preferentment durant els mesos de juny a octubre, ambdós inclosos, i els períodes de Setmana Santa, la setmana de Nadal i/o Reis.

3. Els dies de vacances es podran gaudir en períodes de 5 dies naturals consecutius o individuals. En aquest últim cas, generalment, es procurarà que siguin continus al cap de setmana o a dies festius i restaran supedi-

tats a les necessitats del servei.

4. Si es causa baixa per malaltia, accident o maternitat abans de l'inici del període vacacional, o dins del mateix, i aquest fet impossibilita la seva realització, el període de vacances quedarà ajornat, i se'n podrà gaudir a continuació de la finalització de la baixa o en un altre període de temps. Caldrà aportar-hi la documentació acreditativa necessària.

5. El còmput horari mensual que s'excedeixi de la jornada habitual serà compensat tal i com ve reflectit a l'article 21.2 del present conveni.

Art. 15. Assumptes propis

Els empleats públics afectats per aquest conveni col·lectiu i pacte de condicions, gaudiran de 10 dies d'assumptes propis, condicionats en funció de les necessitats del servei, previ avís amb una antelació de 24 hores o el mateix dia en cas de força major. En aquest últim supòsit, el full de sol·licitud de permís retribuït s'emplenarà el dia de la incorporació. Els dies de festa personal augmentarà en funció del conveni i pacte de condicions que s'aprovi pels empleats públics d'aquest Ajuntament.

Els/les treballadors/res de la Llar d'infants tindran de referència el Decret d'Ensenyament 282/2006.

Art. 16. Llicències i permisos retribuïts

Tot el personal, previ avís i posterior justificació per escrit, podrà faltar o absentar-se del treball, sense pèrdua de retribucions, pels motius i durant els períodes que s'indiquen:

1. Matrimoni.

1.1 Quinze dies naturals en cas de matrimoni o formació de parella estable, i es podran gaudir durant els dotze mesos següents, sense distinció de sexes, (no es podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni), sempre que el fet causant tingui lloc després de l'entrada en vigor del conveni. El matrimoni s'haurà de justificar mitjançant fotocòpia del llibre de família on consti aquest i la formació de parella estable mitjançant certificat de convivència.

1.2 Un dia natural en cas de matrimoni de fills, pares o germans, en la data de celebració de la cerimònia, i dos en cas de desplaçament fora de la província.

2. Defunció, malaltia greu i intervenció quirúrgica de consideració amb hospitalització.

2.1 Segons els art. 30.1.1 de la Llei 30/84 i art. 48.1.i de l'EBEP corresponen 3 dies hàbils quan siguin familiars de 1er grau de consanguinitat o afinitat si és a la mateixa localitat, i 5 dies hàbils quan sigui fora de la localitat.

Quan siguin de 2on grau, dos dies hàbil dins de la mateixa localitat i quatre dies quan sigui fora de la localitat.

2.2 En cas de desplaçament en un radi de més de 50 km. s'ampliaran en un dia més.

3. En els casos de part, adopcions i acolliments:

En el cas de part de dona treballadora, hi haurà un permís de 120 dies, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en cas

de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El temps de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que les sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà gaudir de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de permís. En cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de 120 dies o el que correspongui en cas de part múltiple. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en tot cas, de la part que resti de permís (art. 30.3 Llei 30/84 i art. 49.a de l'EBEP i 48.4 de l'ET).

Segons la legislació vigent, l'empresa ha d'adaptar les condicions de treball perquè no influeixi negativament en la treballadora o el fetus durant l'embaràs o alletament, com per exemple no realització de torns nocturns. Si no fos possible l'adaptació s'hauria de canviar la treballadora de lloc de treball, (respectant-li el sou). Si el canvi no és possible cal concedir-li una llicència de risc durant l'embaràs, seguint les pautes de mesures de seguretat i salut durant l'embaràs, Llei 39/99, que modifica l'article 26 de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals.

3.1 En el cas de naixement d'un fill de pare treballador, aquest podrà gaudir d'un permís de quinze dies naturals. Si el part ha estat distòsic aquest permís s'ampliarà en dos dies naturals més.

3.2 En el supòsit d'adopció i acolliment preadoptiu o permanent de nens menors de 6 anys, un permís de 120 dies, ampliables en cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a decisió del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

3.3 En el supòsit d'adopció i acolliment de nens entre 6 i 17 anys, discapacitats o minusvàlids o que per circumstàncies i experiències personals o que per venir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades pels serveis socials competents, un permís de 120 dies.

3.4 En la resta de casos de part, adopció i acolliment, s'aplicarà el que es disposa en la Llei 39/1999, de 5 de novembre.

3.5 En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, el personal tindrà dret a percebre el 100% de la retribució fins que el infant tingui 1 any com a màxim.

4. Per lactància d'un fill menor de 12 mesos, els treballadors tenen dret a una pausa d'una hora de la feina, que poden dividir en dos fraccions.

Generalitat de Catalunya

El treballador pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat, i es podrà atorgar tant al pare o la mare si tots dos són treballadors de la mateixa empresa.

S'estableix la possibilitat de compactació del total del temps a continuació del permís per maternitat sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convingui. S'estableix així mateix la possibilitat de compactar, de comú acord, les reduccions de jornada en un sol dia laborable a la setmana.

5. En el cas de treballadores embarassades, aquestes tindran dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració, per a la realització de tècniques de preparació de part, previ avís a l'Ajuntament i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball (art. 48.1.e. de l'EBEP i art. 30.1.e Llei 30/84).

6. Per trasllat de domicili habitual els treballadors gaudiran de 2 dies de permís, si el trasllat és dins del mateix municipi i 4 per canvi de terme municipal.

7. El cas de concórrer a exàmens en centres d'ensenyament oficials el treballador tindrà dret a una llicència corresponent a la jornada d'examen, justificant posteriorment per escrit la seva participació. Les llicències per aquest motiu no podran ser en cap cas superiors a 10 dies anuals.

8. Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, amb la deguda justificació (art. 30.2 Llei 30/84 i art. 48.1.j de l'EBEP).

9. S'aplicarà la normativa vigent en matèria de conciliació de la vida familiar i en matèria de suport a les famílies. Així mateix, l'Ajuntament establirà mecanismes per a garantir més flexibilitat i disponibilitat horària per al personal que tingui al seu càrrec menors de 8 anys, persones amb discapacitat física psíquica o sensorial, o persones majors de seixanta cinc anys que depenguin del treballador/a i requereixin una dedicació especial i portarà a terme el foment d'accions positives per a implicar als homes en les responsabilitats i treballs familiars.

10. En cas d'assistència a consultes mèdiques o hospitalàries, serà el temps necessari per assistir-hi amb la corresponent justificació, tant per la persona treballadora com per fills/es menors d'edat, així com progenitors/ores o aquelles persones que depenguin i/o convisquin dins la unitat familiar, majors de 65 anys (art. 48.1.j de l'EBEP).

11. Permís per fecundació assistida: els empleats públics tindran dret a absentar-se del treball per a sotmetres a tècniques de fecundació assistida pel temps necessari per a la seva realització i prèvia justificació de la necessitat dins de la jornada de treball (art. 2.4.d Resolució 20-12-05 de la S.G.A.P.).

12. Parts prematurs i/o hospitalització: l'empleat públic tindrà dret a absentar-se del treball durant dues hores diàries amb el 100% de les retribucions. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la dismi-

nució proporcional de les seves retribucions (art. 30.1.f. bis de la Llei 30/84 i art. 48.1.g i 49.a de l'EBEP).

13. Permís per fills discapacitats: Dret a absentar-se pel temps indispensable per a reunions de coordinació del seu centre educatiu, ordinari d'integració o d'educació especial, on rebí atenció, tractament o per a acompanyar-l si ha de rebre recolzament addicional a l'àmbit sanitari o social (art. 2.4.e de la S.G.A.P. de 20-12-2005).

14. Permisos per violència de gènere sobre la treballadora: les faltes d'assistència de les treballadores víctimes de la violència de gènere totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i les condicions que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut d'on procedeixi (art. 49.d de l'EBEP i art. 7.a de 21-6-07 de S.G.A.P.).

15. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda (art. 25 de la Llei 8/2006).

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

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

16. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions (art. 26 de la Llei 8/2006)..

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

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

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

c) 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.

Art. 17. Llicències i permisos no retribuïts

1. Llicències especials.

1.1. El personal de l'Ajuntament, amb una antiguitat mínima de dos anys, tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda fins a un màxim de sis mesos, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei.

1.2. Es podrà concedir llicència per fer

estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable per part de l'alcaldia.

1.3. Per atendre a un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que convisqui amb el treballador, en casos de malalties greus, es podrà concedir una llicència de tres mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més, sense retribució.

1.4. Aquestes llicències no es podran tornar a sol·licitar fins passats dos anys de l'anterior. En els casos contemplats en el punt 1.1. s'hauran de sol·licitar com a mínim amb un mes d'antelació.

2. Reducció de la jornada per motius familiars.

2.1. El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 12 anys, o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, de entre un terç i la meitat de la seva durada.

2.2. Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, que per raó d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

2.3. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

3. Excedències. Els empleats públics podran sol·licitar excedència quan tinguin contracte indefinit amb l'Ajuntament d'acord amb el que preveu l'art. 46 de l'Estatut dels Treballadors.

La Llei de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral 8/2006, serà plenament vigent i d'aplicació per el personal laboral i funcionarí al servei de l'ajuntament del Pla del Penedès. Qualsevol llei que millori el marc legal existent a la signatura d'aquest conveni col·lectiu, referent a la conciliació de la vida laboral i familiar, serà d'aplicació íntegra i automàtica al personal laboral.

Capítol III. Disposicions econòmiques

Art. 18. Règim retributiu

El personal afectat per aquest conveni mantindrà assimilat el seu sistema retributiu al vigent en cada moment per al personal funcionari, i especialment al previst al Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions de funcionaris d'administració local. n conseqüència, tot el personal es trobarà classificat en algun dels grups A, B, C, D o E a què es refereix l'article 25 de la Llei 30/1984 de 2 d'agost. La retribució mensual es percebrà abans de finalitzar el mes.

Art. 19. Estructura salarial

Serà la que s'estableix al Reglament del personal al servei de les entitats locals:

1. Retribucions bàsiques:

a. Sou: que serà establert anualment en la

Generalitat de Catalunya

Llei de Pressupostos de l'Estat per a cada grup de titulació.

b. Triennis: consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de servei en el cos o escala, classe o categoria.

S'abonarà en funció del número de triennis que cada treballador/a tingui reconeguts. En el supòsit que els tres anys de servei ho siguin en grups diferents, es computarà per tots tres anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni.

S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat als treballadors temporals d'antiguitat superior a 3 anys.

Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

c. Pagues extraordinàries: a tot el personal se li abonaran dues pagues extraordinàries equivalent al 100 % de les retribucions que es faran efectives conjuntament amb la nòmina ordinària del mes corresponent.

2. Retribucions complementàries:

Les retribucions corresponents a cada categoria i lloc de treball, la seva estructura i règim, són equivalents i homologables en quantia, còmput i regulació a les corresponents al personal funcionari a igualtat de funcions, condicions, categoria, lloc de treball i dedicació.

Les retribucions per als empleats públics seran les fixades al pressupost municipal i en base a la Llei de pressupostos generals de l'estat que s'aprova anualment.

3. Increment retributiu.

L'increment de les retribucions per als anys de durada del conveni serà aquell que es fixi en les respectives lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Si l'IPC estatal és inferior a l'IPC català, es fixarà com a prioritari l'IPC català a l'hora d'incrementar les retribucions, i la diferència entre l'IPC estatal i l'IPC català s'aplicarà sobre tots els conceptes retributius.

4. Clàusula de revisió salarial.

Si l'IPC català previst és inferior a l'IPC català real, s'abonarà la diferència i aquesta quedarà consolidada en tots els seus conceptes retributius.

Art. 21. Treballs extraordinaris

1. Les parts signants volen impulsar una cultura de no realització d'hores extraordinàries i foment de l'ocupació i en conseqüència es comprometen a reduir de forma efectiva la realització d'aquests serveis i afavorir la creació de nous llocs de treball. Amb aquesta finalitat cada 3 mesos el Delegat de Personal, juntament amb l'empresa, analitzarà les hores extres realitzades i les seves causes i efectes.

2. La totalitat de les hores extraordinàries o treballs efectuats fora de la jornada habitual, prèviament autoritzades, es compensaran de la següent manera:

- L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1'45 x 1 hora de treball.

- L'hora extra efectuada en dissabte es compensarà amb 2 x 1 hora de treball.

- L'hora extra efectuada en diumenge, festiu o nocturnitat es compensarà amb 2,15 x 1 hora de treball.

3. Per cobrir aquests treballs extraordinaris es podrà recórrer a una borsa de treball, amb personal extern a l'Ajuntament a jornada completa o parcial, sempre i que cap treballador de l'Ajuntament estigui interessat i, d'acord amb la legalitat vigent, pugui realitzar aquest servei.

Art. 22. Dietes i quilometratge

1. Dietes.

Per als empleats públics l'Ajuntament quan per motius de servei hagin de romandre en situació de servei, dins o fora del terme municipal, els àpats de dinar o sopar seran a càrrec de l'Ajuntament.

Pel que fa a l'import de les dietes, al personal laboral se'ls aplicarà la normativa vigent sobre funció pública.

2. Quilometratge.

Quan el treballador faci ús del vehicle particular per raons de servei, s'abonarà l'import del quilometratge que s'estableixi en cada moment la normativa vigent sobre la funció pública o el que figurei aprovat com a import per quilometratge dels càrrecs electes de la Corporació.

Quan el treballador realitzi el desplaçament en transport públic se li abonarà l'import del bitllet.

Quan un treballador, fent ús del seu vehicle particular per raons de servei, patís un accident l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses no garantides per l'asseguradora del vehicle, a través de la cobertura asseguradora que contractarà l'ajuntament.

Capítol IV. *Classificació professional. grau personal. catalogació. provisió de llocs, selecció, promoció*

Art. 23. Règim de classificació professional

1. La classificació professional té per objecte la determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin, que s'establirà en la Relació de Llocs de Treball. El Delegat/da de personal participarà, d'acord amb la legislació vigent, en l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball, plantilla orgànica i règim de retribucions abans de la seva aprovació pel Ple.

En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposa l'article 22 de l'Estatut dels treballadors i al que s'ha pactat en aquest conveni.

2. S'estableix un règim classificatori comú per al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament, mitjançant l'aplicació, a aquest darrer, d'allò previst legalment per als funcionaris, en els termes recollits en aquest capítol. Aquest règim classificatori comú també podrà ser aplicat al personal eventual, en allò que no resulti incompatible o contradictori amb la naturalesa d'aquesta classe de treballadors municipals.

3. És objecte de la classificació comuna:

a. Afavorir i ampliar la mobilitat interna dels empleats públics en no ser necessari reservar Llocs de Treball en exclusiva per a cadascun dels dos tipus de treballadors esmentats.

b. Equiparar el sistema de promoció professional del personal laboral al dels funcionaris, mitjançant l'aplicació a aquell del grau personal previst per a aquest en les normes.

Art. 24. *Classificació professional dels empleats públics*

Classificació professional.

24.1. La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups en què poden ser agrupats els treballadors d'acord amb la titulació i formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

24.2. El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Conveni i pacte de condicions requereix la prèvia negociació amb els representants dels treballadors, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants dels treballadors hauran d'emetre informe en el termini màxim de quinze dies.

24.3. S'estableixen els següents grups professionals:

Grup A, dividit en dos Subgrups A1 i A2.

Per a l'accés al Grup A1 s'exigirà estar en possessió del títol universitari de Llicenciat, Doctor o equivalent.

Per a l'accés al Grup A2 s'exigirà estar en possessió del títol universitari de grau mig (diplomatures). En aquest subgrup s'integraran totes les persones que estaven adscrites al grup B, sempre que disposin de la titulació de grau mig ó tres anys aprovats d'una llicenciatura.

Grup B. Per a l'accés al Grup B s'exigirà estar en possessió del títol de Tècnic Superior.

Grup C. Dividit en dos Subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés.

C1: títol de batxiller, o tècnic (FP II).

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria (ESO), EGB ó FP I.

Agrupacions professionals. Agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés no s'exigeixi estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu. Els treballadors que pertanyessin a aquestes agrupacions quan reuneixen la titulació exigida podran promocionar d'acord amb el que s'estableixi en la normativa de funció pública.

Cada treballador municipal ocuparà, a més, per regla general, un lloc de treball, les característiques generals del qual s'estableixen en la Relació de Llocs de Treball.

Art. 25. Grau personal i Complement de Destinació

1. D'acord amb allò previst a l'article 21 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, així com amb la classificació comuna que estableix aquest capítol, tots els treballadors municipals fixos d'aquest Ajuntament tindran

Generalitat de Catalunya

un grau personal, que es correspondrà amb algun dels 24 nivells en què es classifiquen els Llocs de Treball.

2. Obtenció del grau personal:

2.1. El grau personal s'obté amb la realització de les funcions pròpies d'un o més Llocs de Treball del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció.

2.2. Si durant el temps en què l'empleat públic ocupa plaça en un lloc de Treball determinat, es modifiqués el nivell d'aquest, el temps de treball en aquell lloc es computarà amb el nivell més elevat en què aquell lloc hagués estat classificat.

2.3. Malgrat allò disposat en els paràgrafs anteriors, els treballadors municipals que obtinguin un lloc de Treball superior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal, consolidaran, cada dos anys de serveis continuats, el grau personal superior en dos nivells al que tinguessin, sense que en cap cas puguin superar el corresponent al lloc de Treball en què treballen.

2.4. El temps de permanència en la situació de serveis especials serà computat, a efectes de consolidació del grau personal, com prestat en l'últim lloc en el qual s'hagués treballat en la situació de servei actiu o en el que posteriorment s'hagués obtingut per concurs.

2.5. El grau personal podrà obtenir-se també a través de la superació de cursos específics o altres requisits objectius que, en l'àmbit de les seves competències, es determinin pel Ple municipal. El procediment d'accés als cursos i la fixació dels altres requisits objectius es fonamentarà exclusivament en criteris de mèrit i capacitat, i la selecció haurà de realitzar-se a través de concurs.

3. Els empleats públics tindran dret, independentment del lloc de treball que desenvolupin, a percebre, com a mínim, el Complement de Destinació dels llocs corresponents al seu grau personal.

4. Els empleats públics que siguin cessats dels seus llocs de treball, per modificació del contingut o per supressió d'aquests, continuaran percebent, mentre no se'ls atribueixi un altre lloc i durant un termini màxim de tres mesos, la retribució al lloc corresponent al lloc suprimit o el contingut del qual hagi estat modificat.

Art. 26. Provisió de llocs

1. El sistema normal de provisió per adscriure a un lloc de treball és el concurs, i es podran produir per lliure designació els llocs de treball que així ho tinguin determinat en la Relació de Llocs de Treball.

2. Altres sistemes, excepcionals, de provisió seran:

- La Comissió de Serveis.
- L'adscripció provisional.
- La Redistribució d'efectius.
- La Reassignació d'efectius.
- La Permuta.

3. El Delegat/da ha de ser informat de qualsevol canvi i pot presentar si vol, un

informe en el termini de 5 dies, sobre aquesta modificació.

Art. 27. Reingrés d'excedents voluntaris

Els treballadors en excedència que demanin el seu reingrés en el termini legalment previst tindran preferència a l'hora d'ocupar una vacant d'igual o similar categoria, entre les que hi hagi en aquell moment en la Corporació.

Art. 28. Selecció

1. La Corporació inclourà dins de l'Oferta Pública d'Ocupació anual les vacants que hi hagi en aquell moment, d'acord amb la legislació vigent, la qual haurà d'ésser aprovada amb posterioritat a l'aprovació de la Plantilla Orgànica, i d'acord amb el que s'estableix al Decret 214/1990, de 30 de juliol, que aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

2. La modalitat d'accés a les places vacants serà lliure o per promoció interna. L'Ajuntament afavorirà la promoció interna d'acord amb l'article 29 del present Conveni i dins dels límits que marca la legislació vigent.

3. Les bases de totes les convocatòries seran objecte de comunicació als representants legals dels treballadors i el Govern Municipal.

4. El delegat/da de personal estarà present en els processos de selecció, amb veu però sense vot, i a tal efecte designarà els representants que assistiran al procés de selecció.

5. El Departament de personal donarà publicitat al tauler d'anuncis de les convocatòries que es vagin produint.

Art. 29. Promoció interna

1. L'Ajuntament facilitarà la promoció interna consistent en l'ascens des de places corresponents a un grup de titulació a altres de grup superior.

2. Les places, vacants i de nova creació, preferentment, es cobriran pel sistema de promoció interna. El procediment d'accés per aquest sistema serà el de concurs.

3. Podran accedir-hi els treballadors, sempre i quan disposin de la titulació per aquell grup, des de les Agrupacions professionals fins al grup A i que tinguin també una antiguitat mínima en la seva categoria de dos anys.

Art. 29.1. Ajudes a la Promoció interna i accés a estudis reglats

29.1.1. L'Ajuntament podrà abonar al treballador que ho sol·liciti, fins a un 50 % del cost de la matrícula dels estudis que porti a terme i que tinguin una relació directa amb la seva funció.

29.1.2. Les ajudes contemplades en el present article requeriran ser autoritzades pel comitè de Formació, autorització que atorgarà sempre quan els estudis tinguin una aplicació directa al lloc de treball del sol·licitant.

Art. 29.2. Consolidació de llocs de treball

Els llocs de treball que siguin de naturalesa fix o estructurals (com poden ser el perso-

nal contractat en el seu dia amb el model d'obra o servei determinat o contractes d'indefinitat reconvertits tots ells com a indefinits no fix de plantilla, entre d'altres) s'hauran de consolidar per la via del concurs de mèrits oberts.

Capítol V. Seguretat, higiene i salut laboral

Art. 30. Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral

1. En les matèries que afectin la seguretat, la higiene i la salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants. S'assumiran les directrius de la legislació de la UE en aquesta matèria.

2. La Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral desenvoluparà, en aplicació de la Llei 31/1995, totes les seves competències d'estudi, anàlisi i propostes relatives a:

- Seguretat: espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball.
- Higiene: vestidors i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, espai físic de treball.
- Sanitat: revisions mèdiques i altres afins.

3. La Comissió podrà proposar a la Corporació la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi ha possibilitats de risc per a la salut dels treballadors.

4. El personal serà sotmès a reconeixement mèdic amb caràcter periòdic, gratuït, voluntari i confidencial. Aquesta revisió mèdica serà anual. El departament de personal establirà el sistema per realitzar les revisions.

Art. 31. Roba de treball

1. L'Ajuntament està obligat a facilitar als empleats públics els estris i roba necessaris per al desenvolupament del seu treball sempre que estiguin en situació d'alta laboral més de sis mesos a l'any o la part proporcional que correspongui, en el cas de contractes inferiors a l'any. Les característiques de la roba de treball seran les més adequades segons les necessitats de cada servei.

2. La relació de roba de treball aprovada per la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral serà incorporada com a annex del present Conveni.

Art. 32. Assistència jurídica

1. La Corporació facilitarà l'assessorament, defensa jurídica i fiances provisionals dels empleats públics en el supòsit de conflicte derivat de la seva relació de serveis, mitjançant els professionals que ella mateixa designi segons les circumstàncies concretes que hi concorrin.

2. Únicament es podrà denegar aquesta assistència en aquells supòsits d'actuacions manifestament i objectivament indignes d'aquesta condició. Aquests supòsits seran valorats pel delegat/da de personal i l'Ajuntament.

Art. 33. Formació dels empleats públics

1. L'Ajuntament assegurarà al personal de l'Ajuntament, dins de les seves possibilitats pressupostàries, una formació continuada,

Generalitat de Catalunya

mitjançant la realització de cursos d'especialització i perfeccionament adequats a les exigències dels serveis.

2. Amb aquesta finalitat es constituirà la Comissió de Formació, amb caràcter paritari, que participarà en la detecció de necessitats formatives i en l'elaboració i seguiment de l'aplicació de les programacions formatives que es realitzin durant l'any.

3. La Comissió de Formació aprovarà el Reglament de Formació, eina indispensable per portar a terme l'Acord AFCAP.

Art. 34. Jubilacions i Premi de vinculació

34.1. Jubilació obligatòria.

A fi de fomentar la creació d'ocupació, millorar la contractació estable, transformar contractes temporals en definitius i sostenir ocupació, en els termes al·ludits en aquest conveni, s'estableix la jubilació obligatòria al compliment dels 65 anys, sempre que el treballador tingui cobert el període de cotització necessari per tenir dret a la prestació per jubilació de la Seguretat Social.

34.2. Jubilació anticipada:

D'acord amb el que disposa el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, i la Llei 12/2001, de 9 de juliol, els treballadors contractats a jornada completa que tinguin complerts els 61 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat social, podran accedir a la jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador haurà de concertar amb l'Ajuntament un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció (un mínim del 25% i un màxim del 85%) de la jornada de treball i del seu salari, d'acord amb el que disposa l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, amb les modificacions introduïdes per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

b) En cas que el treballador accedeixi a la jubilació parcial en una edat inferior a 65 anys, l'Ajuntament haurà de concertar simultàniament amb un altre treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'Ajuntament un contracte de duració determinada, un contracte de relleu amb l'objecte de substituir la jornada de treball que ha quedat vacant pel treballador que es jubila parcialment.

La durada del contracte de relleu serà igual a la del temps que li manqui al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària. Si en complir aquesta edat, el treballador jubilat continués a l'empresa, el contracte de relleu podrà prorrogar-se mitjançant acords de les parts per períodes anuals, i s'extingirà, en tot cas, en acabar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador relleuat.

El contracte de relleu es podrà realitzar a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada haurà de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada

acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el de l'empleat públic substituït o podrà ser simultani.

El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix que el de l'empleat públic substituït o un altre del mateix grup professional.

D'aquestes contractacions, se n'informarà a la representació dels empleats públics.

El temps treballat mitjançant un contracte de relleu comptarà, incrementant-se per cada convocatòria de places del mateix grup professional.

34.3.- Premi de vinculació.

S'atorgarà un premi especial de vinculació a causa del compliment de 15 anys de servei: 6 dies de vacances i 750 EUR. A partir d'aquí, per cada cinc anys més complerts també és recompensarà, incrementant-se per cada període complert, i de manera acumulativa, en un 1 dia més de vacances i en un import de 200 EUR.

Art. 35. Fons social

1. L'Ajuntament aportarà el 0,5 % en concepte de Pla de Pensions sobre la massa salarial, que s'incrementarà anualment d'acord amb allò que estableixi la normativa estatal. Aquest Pla de Pensions regirà cada any a partir del 1 de gener de 2009, d'acord amb el que ja es va preveure en el pressupost de l'annualitat 2008.

2. Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, l'Ajuntament destinarà, per finançar el fons social, la quantitat de 3000 EUR any 2009, 3000 EUR any 2010 i 3000 EUR any 2011, després anualment serà actualitzat cada any en funció de la variació que experimenti l'IPC estatal, l'import restant serà acumulat al pla de pensions.

Art. 36.-Bestretes

El treballador podrà demanar fins a 6 mensualitats a retornar sense interessos fins a un màxim de 24 mesos.

Capítol VI. Garanties sindicals. drets i deures

Art. 37. Direcció i Control de l'activitat laboral

La direcció, el control i l'organització de l'activitat laboral són facultats exclusives de l'Ajuntament, que les exercirà a través dels seus òrgans de direcció en cadascuna de les àrees i departaments. Aquestes facultats estaran subjectes a allò establert legalment i a allò pactat en aquest Conveni i pacte de condicions.

Art. 38. Drets i Deures dels empleats públics

El personal afectat per aquest Conveni i pacte de condicions, en tot allò no regulat per aquest, tindrà els drets i deures establerts en la legislació vigent.

Art. 39. Drets Sindicals

Drets col·lectius dels empleats públics: Els empleats públics afectats pel present Conveni i pacte de condicions tindran els drets generals que legalment se'ls reconegui, i en particular:

A la lliure sindicació.

A la negociació col·lectiva.

A la reunió.

A l'adopció de mesures de conflicte i vaga.

Art. 40. Drets i facultats del Representant Sindical

El Delegat/da de Personal tindrà les següents garanties i facultats:

1. Disposarà de fins a 15 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions.

2. Per a qualsevol acte de representació, el Delegat de Personal està obligat a comunicar la seva absència del servei amb 24 hores d'anticipació al seu cap immediatament superior, excepte en els casos d'urgència. S'inclouen en els casos d'urgència les convocatòries de reunions i requeriments de què es tingui coneixement en un temps inferior a les 24 hores.

3. No es computaran, a efectes de les 15 hores mensuals, quan siguin per reunions convocades a instància de la Corporació Municipal.

4. Pel que fa als drets de representació del Delegat/da de Personal s'aplicarà el que disposa la legislació vigent.

5. Els empleats públics podran sol·licitar a través del Delegat/da de Personal la celebració d'assemblees generals i assemblees de sindicats amb representació quan la importància dels temes així ho aconselli, amb notificació prèvia i presentació de l'ordre del dia corresponent, amb un mínim de 48 hores d'antelació al Departament de Personal. Aquestes assemblees se celebraran fora de l'horari d'atenció al públic i amb un màxim de 18 hores anuals.

6. El president, de cadascuna de les seccions sindicals, o membre en qui delegui, amb representació tindrà 20 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions.

Les seccions sindicals si han obtingut un 10 % o més dels vots a les eleccions en el seu col·legi electoral tenen 5 hores per a les seves tasques que es poden sumar a les dels membres del Delegat de Personal, si en tenen. També podran gaudir de 5 hores mensuals les seccions sindicals legalment constituïdes en el període entre processos electorals fins que se celebrin les properes consultes electorals, en que passaran a obtenir les hores que els correspongui en funció dels seus resultats en aquestes.

7. Informació: el Govern ha de trametre al delegat de personal en un termini màxim de 15 dies qualsevol alteració a la Relació de llocs de treball. A més, cada tres mesos es rebran dades sobre absentisme laboral (i les seves causes), accidents o malalties laborals (i les seves conseqüències), estudis de condicions de treball, mecanismes de prevenció i hores extres realitzades.

8. Competències del Delegat/da de Personal: emetre informe en el termini de 20 dies respecte el trasllat total o parcial de les instal·lacions, plans de formació del personal, implantació/revisió de sistemes d'organitza-

Generalitat de Catalunya, Administració Local

ció i mètodes de treball i bases de selecció de personal.

El Govern Municipal tindrà obligació de donar resposta a les sol·licituds presentades, en el termini de 20 dies com a màxim.

9. El Delegat/da de Personal serà informat sobre els plans d'ocupació i el personal vinculat a programes des de l'Ajuntament.

El Govern Municipal resta obligat a donar resposta a les sol·licituds presentades pel Delegat de Personal, en un termini d'un mes com a màxim.

Art. 41. Obligacions dels Representants del Personal

Els Representants sindicals sotmesos a aquest Conveni i pacte de condicions s'obliguen expressament a:

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

2. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

3. Guardar la reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que l'Ajuntament n'assenyali expressament el caràcter reservat en la convocatòria de les reunions; fins i tot després d'haver finalitzat el seu mandat. En tot cas, cap document lliurat per l'Ajuntament podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de la reunió o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Capítol VI. Règim disciplinari

Art. 42. Règim disciplinari

El règim disciplinari del empleats públics de l'Ajuntament del Pla del Penedès es regirà pels funcionaris segons la seva normativa pròpia d'aplicació i quant els laborals es regirà per determinar les infraccions i sancions per la normativa aplicable als funcionaris i pel procediment per la normativa laboral.

Disposicions addicionals

Primera

Les normes contingudes en el present Conveni i pacte de condicions regularan les relacions entre l'Ajuntament i els empleats públics amb caràcter preferent i de prioritat mentre no s'oposin a l'Estatut dels Treballadors ni a l'Eva. Amb caràcter supletori i en allò que no estigui previst, s'aplicaran les disposicions contingudes en el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de l'Estatut dels Treballadors, i altres disposicions de caràcter general.

Segona

Tots els pactes o acords que es celebrin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni entre els representants legals de l'Ajuntament i els representants sindicals que el millorin seran incorporats com a annex.

Tercera

Totes les referències que en el conveni es fan a "treballador" o a "treballadora" o a "treballadors" o a "treballadores" s'han d'entendre referides al genèric pel que afecten a tot el personal de l'empresa sigui quin sigui el seu gènere, excepte quan la llei no ho pre-

veu.

Disposició derogatòria

Queden derogats tots els convenis i totes aquelles instruccions, acords parcials i altres disposicions d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles o limitar els acords aquí adoptats, existents amb anterioritat a la vigència del present Conveni.

ANNEX ROBA DE TREBALL

S'han de fer com a mínim els lliuraments necessaris per tal de cobrir les necessitats del servei, amb una jornada laboral igual o superior al 50% mensual, i tindran cura i higiene d'aquesta roba:

Personal de Brigada

Roba d'hivern:

- 2 pantalons reflectants.
- 2 camises.
- 1 botes de puntera metàl·lica.
- 2 Jaquetes de punt.
- 1 Anorak reflectant d'hivern.
- 1 Joc de guants d'hivern.
- 1 Gorro de llana.
- 1 Botes d'aigua.

Roba d'estiu:

- 2 pantalons reflectants.
- 5 camises m/c.
- 1 Xubasquero reflectant d'estiu.
- 1 Gorra d'estiu.

Personal de la Llar d'Infants:

- 2 bates.
- 5 samarretes.
- 1 esclops.

El personal amb una jornada inferior al 50%, se li lliurarà la roba que correspongui per la jornada laboral que realitzi.

Aquest material pot ser ampliable i/o modificable d'acord amb allò que estableix la normativa de seguretat, higiene i salut.

Signen el Primer Conveni Col·lectiu i pacte de condicions dels empleats públics de l'Ajuntament del Pla del Penedès, conveni aprovat en el Ple de l'Ajuntament celebrat el dia 5 d'agost de 2009, les següents persones:

Alfred Martínez Alcade-President.

Josep García-Hervás - Gerent.

Cristina Quesada - UGT.

Josep Bruna-UGT.

Jaume Carbonell- Assessor-UGT.

Barcelona, 16 de març de 2010.

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

062010002279

DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Direcció de Comunicació

ANUNCI

Anunci sobre aprovació inicial de la modificació del Reglament i del Servei de gestió del BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

El Ple de la Diputació de Barcelona, en sessió celebrada el 29 d'abril de 2010, ha aprovat inicialment la modificació del Reglament i del Servei de gestió del BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona (BOPB).

D'acord amb allò que disposa l'article 63 del Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals de Catalunya, aprovat pel Decret 179/1995, de 13 de juny, els acords relatius a la modificació del Reglament i del Servei del BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona es sotmeten a informació pública mitjançant la inserció dels anuncis corresponents al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona, al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, en un diari de màxima difusió de la província i al tauler d'anuncis de la Diputació de Barcelona.

El termini d'informació pública, durant el qual es podran presentar reclamacions o al·legacions, serà de 30 dies hàbils, a comptar a partir de l'endemà de la publicació en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona. Cas de no haver cap reclamació o al·legació, els acords d'aprovació inicial esdevindran definitius.

L'expedient es podrà consultar a la Secretaria de la Diputació de Barcelona (Rambla Catalunya, 126, 6a planta).

Barcelona, 29 d'abril de 2010.

La Secretària General, Petra Mahillo García.

022010013495

Gerència de Serveis d'Esports

ANUNCI

Es fa públic, per a general coneixement, que el Ple de la Diputació de Barcelona, en sessió celebrada en data 29 d'abril de 2010, ha aprovat el dictamen que es transcriu a continuació.

L'Àrea d'Esports de la Diputació de Barcelona desenvolupa una línia de cooperació amb els ens locals adreçada a millorar la qualitat de vida de tots els ciutadans i ciutadanes de la província mitjançant l'impuls de la pràctica físico-esportiva, difonent els beneficis físics, psíquics i socials de l'esport i potenciant els seus caràcters educatiu, recreatiu i de millora de la salut.

La cooperació es materialitza en el suport tècnic i econòmic tant en l'àmbit de les activitats i programes esportius com en l'àmbit de la planificació, disseny, construcció i gestió dels equipaments necessaris per desenvol-